



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa
pública de Elías Soplín Vargas - Rioja

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

AUTORA:

Limay Zuta, Gregoria (orcid.org/0009-0006-3841-4411)

ASESOR:

Dr. Fernandez Cueva Amado (orcid.org/0000-0002-5307-3583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis estimados hijos Jheyser, Tany y Mayjhury. A mis amados nietos Belén, Alessia, Crysthell, Blue y Matthew, quienes son la alegría de mi vida. A toda mi familia, colegas, amigos y hermanos en la familia cristiana los que forman parte de mi vida.

Gregoria

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía, mi protector y fortaleza en todo tiempo, A la Universidad César Vallejo, a mi apreciado docente y asesor Fernández Cueva, Amado y a mi amiga Maridza Cárdenas Murrieta por la asesoría brindada con mucha paciencia y dedicación, también a mis hijos y colegas de la I.E N° 00123 por su solidaridad de colaborar en esta investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS | vi |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis..... | 16 |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS..... | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Relación entre las dimensiones de liderazgo directivo y el desempeño docente | 22 |
| Tabla 2 Relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente | 23 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a los docentes..... | 19 |
| Figura 2 Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática aplicado | 19 |
| Figura 3 Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud jerárquica | 20 |
| Figura 4 Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud..... | 21 |
| Figura 5 Resultados del cuestionario sobre desempeño docente aplicado a los docentes de la muestra de estudio | 21 |

RESUMEN

En una Institución Educativa Pública de Elías Soplín Vargas - Rioja, se ha podido evidenciar que tienen poca participación para mejorar el desempeño educativo, sin embargo, se visualiza problemas como; en el liderazgo directivo, las ideas no se respetan de los docentes, aceptan las discrepancias en ciertos casos, no siempre se promueve la participación en todos y todas en las reuniones, razones suficientes que motivaron a realizar el presente trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, de tipo básica, diseño no experimental, dirigido a una muestra de 48 docentes, se les aplicó como instrumento de campo el cuestionario de comprensión de textos, cuyos resultados fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial, llegando a concluir que, existe relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, la correlación de Pearson es de 0,404 y el nivel de significancia es de 0.004 ($p < 0.05$). Por consiguiente, mejorando las dimensiones del liderazgo directivo mejorará también el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño docente, institución educativa, institución pública, liderazgo directivo.

ABSTRACT

In a Public Educational Institution of Elías Soplín Vargas - Rioja, it has been evidenced that they have little participation to improve educational performance, however, problems are visualized as; In managerial leadership, the ideas of teachers are not respected, discrepancies are accepted in certain cases, participation is not always promoted in all meetings, enough reasons that motivated this research work whose main objective was to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in a Public Educational Institution in the district of Elías Soplín Vargas - Rioja, basic type, non-experimental design, The results were processed using descriptive and inferential statistics, concluding that there is a moderate significant relationship between managerial leadership and teacher performance in a public educational institution in the district of Elías Soplín Vargas - Rioja, the Pearson correlation is 0.404 and the level of significance is 0.004 ($p < 0.05$).

Keywords: Teacher performance, educational institution, public institution, managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, la educación de calidad es un requisito previo para el logro de una vida nacional progresista, moderna y próspera. Es bien sabido que muchos países no cuentan con abundantes recursos naturales, pero pueden traer prosperidad y felicidad a su gente, esto es el resultado de una educación de calidad para producir recursos humanos de calidad (Elly & Soraya, 2020). Durante los últimos 100 años, casi todas las organizaciones, excepto las escuelas, han cambiado. El problema fundamental son los mínimos logros de aprendizaje alcanzados. Un informe del Banco Mundial encontró recientemente que el 75% de los sujetos en Kenia, Tanzania y Uganda a los que se les pidió que leyeran una frase simple como "El nombre de tu perro es Puppy" en inglés o suajili no entendieron su significado. En la India rural, casi el 75% de los estudiantes que cursan el tercer grado no podían dar solución a la la resta de números de dos dígitos tales como, como $46 - 17$, y el cincuenta por ciento de los estudiantes de quinto grado aún no podían hacerlo (Banco Mundial, 2017).

En los últimos años, ha habido un reconocimiento creciente en América Latina sobre la importancia de incluir el apoyo al liderazgo escolar en la política educativa. Como resultado, varios países han puesto en marcha iniciativas destinadas a fortalecer la gestión escolar, aumentar la participación de los equipos docentes y permitirles contribuir a mejorar el desempeño en el aula (Orellana, 2019). Sin embargo, el sistema escolar no está respondiendo a la transformación social. Así lo dejaron al descubierto la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA). Los 9 países de Latinoamérica, alcanzaron una clasificación menor de la media que lograron los países que constituyen la OCDE, Chile encabezó en lectura y ciencia, en tanto Uruguay encabezó en matemáticas. Pero, tales puntajes estuvieron muy por debajo de los de China o Singapur (Paul, 2019).

En Perú, la reforma educativa está enfocada especialmente en responder el derecho que representa la educación universal y garantizar la calidad de sus servicios, para esto es preponderante trabajar con un director seleccionado, capacitado y organizado (Oscco et al., 2019). Sin embargo tal reforma en la actualidad no muestra los avances esperados, como lo ponen en evidencia los mínimos logros en el aprendizaje conseguidos por nuestro país, a consecuencia de las evaluaciones a nivel nacional como internacional (MINEDU, 2014). La prueba

PISA es un reflejo que clasificó las escuelas del país en tres categorías. Una es una escuela privilegiada, que representa el 9%. Los estudiantes de escuelas promedio (41%) y escuelas pobres (50%) obtuvieron 450, 400 y 350 puntos respectivamente, y en total hay una diferencia de 100 puntos (Paul, 2019). La cual pone de manifiesto las brechas entre instituciones públicas y privadas, donde nace la prioridad inminente de impulsar el cambio que requieren los procesos educativos (MINEDU, 2014). En el entorno, un impulsor clave del desempeño del liderazgo es fomentar el crecimiento de los equipos educativos, convertirlos en verdaderos líderes que hagan el trabajo y hacerlos sentir seguros de su capacidad para cumplir su misión (Casas, 2019).

A nivel regional los problemas persistentes en las instituciones educativas son el deficiente clima institucional, la ausencia de comunicación tanto con el director, los profesores y padre de familia, aunado a ello que no existe un estilo de liderazgo definido que guíe o sea el modelo a seguir por parte de los maestros (Segil, 2021). También se visualiza el insignificante sostén por parte de cada docente en gestión de las escuelas. La despreocupación de los maestros por mejorar el aprendizaje estudiantil, docente discorda con la gestión institucional y administrativa del liderazgo pedagógico.

En la institución de estudio los directores son una parte importante del buen liderazgo del personal dentro de una institución educativa y tienen poca participación en tratar de mejorar el desempeño educativo, sin embargo, se visualiza problemas como; en el liderazgo directivo, las ideas no se respetan de los docentes, aceptan las discrepancias en ciertos casos, no siempre se promueve la participación en todos y todas en las reuniones. Además, se visualiza la falta de equidad en el respeto a los derechos de los demás, es un paradigma con déficit no hay un cambio que se dirija a la realidad. Los niveles de aprendizaje son de baja escala por el poco interés de los docentes. En esa línea de ideas, se pretende responder al problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja?

En cuanto a las justificaciones, es conveniente, puesto que, al resolver el problema de investigación se logrará determinar la relación del liderazgo directivo respecto al desempeño docente. En cuanto a la relevancia social se tendrá un

conocimiento científico de los mecanismos de cada variable que se viene planteando, la cual es de mucha importancia para implementar mejoras en beneficio de la educación de los menores, siendo un derecho primordial para el desarrollo profesional y de la sociedad. El valor teórico, Los valores teóricos son producto de un cuerpo de teorías autorizadas que brindan explicaciones para las diversas variables cubiertas en la investigación, analizadas con el apoyo de conceptos, dimensiones y propiedades que ayudan a sustentar los resultados y argumentos, construidos como un valor asociado. Material de referencia para la comunidad científica. Por otro lado, la investigación contó con implicancia práctica, permitió consolidar la fortaleza y superar las debilidades en la calificación liderazgo directivo que se da en la institución, desempeño docente, esta investigación proporciona una poderosa herramienta para desarrollar estrategias, dando así pasos importantes en el abordaje de la institución, mejorando los procesos e implementando las acciones recomendadas en la investigación y otras acciones que la empresa considere apropiadas y que permitan abordar las falencias identificadas. Además, se debe respetar cada paso que marca la metodología de la investigación científica y se debe recopilar la información de los resultados para que se construya el equipo, se haga el proceso de validaciones, confiabilidad y se asegure una buena calidad, además tenía ventajas metodológicas. ya que mostró datos consistentes. Colección de referencia para otras investigaciones.

Asimismo, se ha definido el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja. Y los objetivos específicos: Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja. Identificar el estado del desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja. Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja.

Por último, la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber realizado la revisión de las distintas literaturas existentes respecto a la temática, en el contexto internacional se tiene a, Rostini et al. (2022) en su estudio cuya metodología fue de la documentación de la literatura relevante, empleando ocho artículos como datos, a través de la técnica de observación, dichos resultados mostraron que: los directores de las escuelas siempre planifican programas de entrenamiento de desempeño docente, elaboran métodos y formas de entrenamiento de desempeño, asignan tiempo de entrenamiento de desempeño, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que la gestión del director ha contribuido positivamente al desempeño docente y ha mejorado la calidad del aprendizaje, lo cual indica que, las estrategias de los líderes en beneficio de los docentes ayudan a mejorar el aprendizaje, por consiguiente, las instituciones deben establecer un plan de actividades que incluya actividades de entrenamiento, cada cierto periodo para mejorar las competencias de los docentes.

Torlak et al. (2022) en su estudio no experimental, diseño descriptivo, el instrumento cuestionario, la muestra 207 educadores de 10 instituciones, los resultados reflejó que la toma de decisión participativa afecta la moral, el conocimiento y la actitud que contribuyeron al desempeño del liderazgo, además, la única actitud medió la relación entre la toma de disposiciones participativa y el desempeño del liderazgo, por otro lado, la toma de decisión participativa facilitó a los directores a mejorar las decisiones posterior a tomar en cuenta las opiniones tanto de los maestros y el personal administrativo, quienes podían ver a los gerentes como justos, creativos y serviciales, de esta forma, los subordinados podrían considerar a sus superiores como líderes exitosos, concluyendo que el conocimiento de los directores es una razón adicional, que también afecta positivamente al desempeño del líder y de manera más significativa que la moral; por ende, se puede inferir que el trabajo en equipo conlleva a buenos resultados, ya que estos ayudan a tomar decisiones más acertadas de acuerdo a la realidad latente.

Muliati et al. (2022) en su estudio de este método de investigación es cuantitativo, los datos obtenidos de cuestionario en línea a 210 maestros de escuela primaria en Tangerang. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional muestra un efecto favorable en el ejercicio de los docentes, la competencia muestra

el efecto de forma positiva en el desempeño de los docentes, la autoeficacia muestra vínculo con el desempeño de cada uno de los docentes y el liderazgo transformacional, concluyendo que la competencia y el autoconocimiento. eficacia simultáneamente muestra el efecto positivo en el desempeño de los docentes; por tanto, los líderes deben ser personas con conocimiento, ejemplo a seguir para perfeccionar el rendimiento y motivar a los docentes a su cargo; la competencia genera buenos resultados, unido a un buen liderazgo que impulse a ser mejores cada día.

Abu & Arar (2020) en su investigación de método fue cuantitativo, estudio no experimental, diseño correlacional. La muestra 630 maestros árabes israelíes, los resultados indican que el desempeño en funciones de los docentes aumenta a medida que perciben el estilo de liderazgo de sus directores como más transformacional y menos transaccional. Además, las consecuencias revelan que el efecto del estilo de liderazgo transformacional en directivos se expresa solo por efecto indirecto (a través de la percepción ocupacional).

Kaso et al. (2019) en su artículo sobre el análisis de forma cuantitativamente utilizando un diseño de correlación. Las herramientas de recolección de datos utilizadas fueron cuestionarios, guías de observación, entrevistas y documentación. El análisis de cada dato mostró que el liderazgo de los directivos tuvo un impacto significativo en el desempeño de los maestros, el liderazgo del director tuvo un impacto significativo en la personalidad del estudiante con base en la cultura local, el desempeño del maestro afectó la personalidad del estudiante y el liderazgo del director ha sido. Se ha demostrado que influye en las personalidades de los estudiantes basándose en la cultura local. Desempeño de cada maestro con un valor de significancia de 0.000. Con una puntuación de 0,05, existe una asociación demostrativa en lo que es el liderazgo y el desempeño de los docentes, de la misma manera con la personalidad estudiantil.

En el ámbito nacional, Jáuregui et al. (2022) en su estudio cuantitativo, los estudios fueron descriptivos de corte transversal, la población fueron 100 docentes, concluyó que existe relación entre las habilidades de liderazgo y el desempeño docente.

Segil (2021) en su artículo básica, descriptivo con diseño no experimental transversal, la muestra de fueron 24 administradores y 72 docentes quienes se

desenvuelven en 15 instituciones de educación estatal. La 'r' de Pearson es 0,826, lo que puede considerarse una fuerte correlación positiva. El papel del directivo en esta práctica es fundamental. Debido a que los directivos guían las prácticas educativas para cumplir con su compromiso de mejorar la escuela, un buen desempeño docente se traduce en buenas prácticas educativas y metodológicas que los estudiantes disfrutaran en clase y del proceso de aprendizaje.

Incio & Capuñay (2020) diseño descriptivo correlacionado, la población fueron 5 instituciones de educación privadas, con un total de 80 docentes y 720 estudiantes, muestra de 250 estudiantes y 66 docentes. Se realizó una encuesta. Se encontró una correlación muy estrecha entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente. Para los docentes ($r=0,8341$) y el estudiante ($r=0,9422$), también existe una correlación vinculante entre el liderazgo democrático del director y el desempeño profesional. Finalmente, entre los docentes ($r=0,9795$) y entre los estudiantes ($r=0,9726$), existe una correlación bastante fuerte entre el liderazgo liberal y el desempeño de las labores de los maestros, entre profesores ($r=0,9868$) y estudiantes ($r=0,8252$).

Sánchez et al. (2020) en su estudio de diseño no experimental, descriptivo y causal, el cuestionario aplicado a 81 docentes de secundaria seleccionados probabilísticamente. Los resultados mostraron que 58 docentes percibieron que su nivel de liderazgo era bajo, mientras que, en términos de desempeño, el 59% de los docentes se observaron en el nivel inicial. De manera similar, obtuvimos un valor de 'rho' = 0,589 y un valor de p 0,000, que es menor que el nivel de confianza de 0,05. De esto podemos concluir que se aprecia un vínculo fuerte entre las dos variables.

Hidalgo & Orbegoso (2019) en su estudio de enfoque cuantitativo, deducción de hipótesis y un diseño de estudio transversal, correlativo, no experimental, con una muestra de 158 docentes. Para recolectar información se utilizó una herramienta denominada cuestionario y se concluyó que el liderazgo educativo de los directores influye en el desempeño educativo, de igual manera el resultado de Cox y Snell igual a 0,426 lo que refleja que 42,6 % el liderazgo pedagógico representa que desempeño docente se ve afectado y al mejorar el liderazgo también se mejorara a consecuencia del desempeño.

Este estudio se basa en teoría de modelos efectivos de liderazgo situacional en los que los líderes influyen en las acciones de quienes están debajo de ellos para lograr las metas planificadas. De esta forma, los líderes valoran la eficiencia y adoptan un estilo único de gestión organizacional adaptado a las necesidades de las personas que lideran. Esta propuesta teórica se basa en cuatro estilos específicos: Dirigir, persuadir, participar y delegar han permitido potenciar los tipos de liderazgo organizacional (Hersey & Blanchard, 2004; Torres-Mojica, 2020). De igual manera, la Teoría X y la Teoría Y formulada por Douglas McGregor, sobre el Liderazgo, induce dos actitudes claramente marcadas en perspectiva con las practicas entorno a la gestión y trato con las personas. Por ello, un estilo de liderazgo que respete el esfuerzo humano de los empleados en un contexto democrático y horizontal rendirá mayores beneficios que un estilo que busque resultados inmediatos a través de la coerción o la intimidación. Podría decirse que esta propuesta teórica prioriza tanto el crecimiento personal como la motivación como piedras angulares del liderazgo efectivo. (Madero-Gómez & Rodríguez-Delgado, 2018; Herrera & Murillo, 2020; Maita-Díaz et al., 2022). En los últimos años del siglo pasado, Burns describió el liderazgo transformacional en la década de 1970 y Bass lo extendió a la próxima década, quien ideó métodos de evaluación, lo que llevó a un enfoque principal en cómo los líderes motivan a sus empleados para desarrollar sus capacidades. Para brindar soluciones a situaciones problemáticas, este documento ha tenido un gran impacto en varios campos de investigación, incluidos el educativo y el militar (Goldman et al., 2015; Sánchez et al., 2014)

De igual manera, las propuestas teóricas sobre el desempeño docente se enfocan en la teoría de Adams, según la cual las personas se motivan cuando el trato brindado es el adecuado, reflejado en la concordancia del desempeño individual y grupal. Esto explica en gran medida el enorme impacto que tiene la percepción de la equidad como factor motivador en el trabajo diario de las personas (Miranda et al., 2022; Galván, 2022). Por otro lado, existe concordancia con la sugerencia de Vroom de que la motivación es el resultado de acciones y expectativas para lograr una meta. En este sentido, así como las expectativas se conciben como capacidades innatas de las personas que son susceptibles a sus

circunstancias personales, familiares, sociales y profesionales, las fuerzas motivacionales pueden utilizarse para influir en el comportamiento planificado dentro de una organización (Hellriegel & Slocum, 2019, como se cita en Maita-Díaz et al., 2022).

Por otro lado, definen el liderazgo como un causa de influencia sobre los demás en una organización con diversos métodos que se han determinado para lograr los propósitos empleando cada uno de los recursos favorables de forma eficientemente y eficazmente (Ullah et al., 2022). El liderazgo del director muestra la capacidad que refleja un profesor funcional al que se le encomienda la tarea de dirigir una escuela para movilizar todos los recursos que existen en una escuela para que sea lo más eficiente posible para la consecución de los objetivos especificados. Según Salwa & Kristiawan (2019) el director es uno de los pilares primordiales para llegar a lograr el éxito de todo esfuerzo educativo y el componente más influyente en la creación de procesos y resultados educativos de calidad (Kartini et al., 2020).

El liderazgo en educación es por tanto trascendente y beneficioso para la autogestión para lograr un cuadro de trabajo en equipo. No solo implica el desarrollo de las intervenciones educativas relevantes, sino que también se caracteriza por la flexibilidad y la capacidad de cambiar objetivos y prácticas a medida que se fortalecen las conexiones entre los integrantes (Oyarzún et al., 2020). En tanto, se refiere de acciones abiertas hacia un enfoque de responsabilidad compartida hacia este fin educativo en este tiempo (Aparicio et al., 2020).

Los roles de liderazgo son parte fundamental del desarrollo de las instituciones educativas, ya que se requiere que los directivos brinden liderazgo en todas las tareas que se realizan en la institución. La dirección institucional, junto con el personal, tiene la tarea de diagnosticar el aprendizaje, el estado estudiantil, el proceso educativo escolares, seleccionar estrategias de mejora y la retención de estudiantes en las escuelas al: ejecutar el diagnóstico de del aprendizaje, la condición del alumnado, selección mediante la propuesta cada una de las tácticas de progreso y la persistencia de los escolares en las instituciones (Rodríguez et al., 2020). En concordancia con lo anterior, la presencia del liderazgo es fundamental

en cualquier organización, especialmente en el caso de la educación, que los nuevos líderes deben saber gestionar en tiempo y forma. Ser capaz no solo de lograr la adaptaciones a los distintos contextos sociales, además de si, participar rápidamente en la consecución de una sociedad de mayor justicia (Toledo, 2020).

El director es el máximo líder que tiene gran influencia y determina el progreso de la escuela debe contar con habilidades administrativas, tener alto compromiso y ser flexible en el desarrollo de sus ocupaciones (Noverta, 2019) El director debe tener la personalidad y la capacidad y habilidades para dirigir una institución educativa. El director debe ser capaz de prestar atención a las necesidades y sentimientos de las personas que trabajan para que el rendimiento docente se mantenga siempre (Lisnawati, 2018). El director de una escuela ocupa un cargo porque está determinado y nombrado por un superior, pero para llevar a cabo sus funciones correctamente y sin problemas, El director de una escuela necesita ser aceptado por los profesores que dirige (Werang, 2018). La creación de un rendimiento profesional docente de calidad en las escuelas requiere el apoyo de directores competentes como líderes y gestores (Kaso et al., 2019).

En este sentido, las escuelas como instituciones educativas deben ser capaces de desarrollar una cultura escolar que sea capaz de rechazar las malas influencias del exterior. La cultura escolar es un sistema de valores, hábitos, moral y autoimagen que se manifiesta en las actividades del entorno escolar. La cultura escolar puede adoptar la forma de programas excelentes por los que luchan con ahínco todos los miembros de la escuela (Werang, 2018). En general, todas las escuelas tienen programas relativamente iguales, lo que las distingue radica en el nivel de aplicación. De acuerdo con las funciones y objetivos de la educación nacional, la educación en todos los niveles debe organizarse sistemáticamente para alcanzar los objetivos educativos (Kaso et al., 2019).

Es importante señalar que la literatura sobre liderazgo escolar ha establecido evidencia empírica de que los líderes escolares marcan una diferencia en los resultados de los estudiantes, de manera indirecta y más poderosa, al influir en las condiciones de trabajo y fomentar la enseñanza y el aprendizaje efectivos (Talebizadeh et al., 2021; Hallinger et al., 2017).

Uno de estos caminos, que es el vínculo tanto del liderazgo de cada directivo y el aprendizaje de los maestros, ha cobrado protagonismo en los últimos años. Un cuerpo emergente de investigación sobre el papel del liderazgo escolar en el aprendizaje de los docentes ha arrojado conclusiones de que la influencia del liderazgo del directivo en el aprendizaje profesional de los docentes está mediada en gran medida por las actitudes de los docentes, como la confianza y la agencia de los docentes (Hallinger & Hosseingholizadeh, 2020; Hallinger et al., 2019), colaboración y comunicación, y liderazgo (Pan & Chen, 2021).

Las dimensiones del liderazgo directivo están constituidas por; la actitud democrática refleja las condiciones del liderazgo que representa una correspondencia de participación; el liderazgo está caracterizada inherentemente por una actitud de flexibilidad jerárquica. Esto marca la desaparición de los obstáculos que siempre se han visto con el objetivo de lograr una relación de trabajo más cercana y en red, independientemente de la posición organizacional. Debido a que la toma de decisión está basada en la participación de cada uno de los involucrados y las decisiones de estos, todos en una organización deben perseguir un objetivo común, para que puedan concebir que la libertad es un pilar concluyente para conseguir el desarrollo (Pan & Chen, 2021).

La actitud jerárquica, es la propiedad por la que se identifica la competencia de la directriz. Comprender la jerarquía significa lograr la comprensión de lo que representada tantos por el principio de autoridad, dejando de lado el espíritu de autoritarismo, que los líderes son jerárquicos y lideran comunidades de personas que tienen dentro de sí un paradigma de desarrollo y bienestar. Los líderes deberían modelar esto. En este contexto, los líderes usan su jerarquía para dejar en claro que su puesto les permite percibir las dificultades organizacionales en todo el trabajo que realizan los trabajadores dentro de la instalación es aquel que escucha a todos por igual (Ordinola, 2019).

La actitud de motivación, la actitud motivacional es la capacidad de un líder para infundir confianza y creencia en que las metas son alcanzables y que todos se benefician. Un líder es alguien que no sólo habla, sino que da ejemplo. Porque los líderes deben exhibir una actitud optimista para garantizar su propia seguridad y hacer que sus compañeros y subordinados se sientan más seguros y protegidos de sí mismos (Yang y Lao, 2023). Una actitud motivadora es aquella en la que todos

los trabajadores, desde las amas de casa hasta los líderes gerenciales, reconocen sus obligaciones y los buenos líderes saben que la motivación ayuda a la buena salud mental, sabemos que es esa condición que vincula el desempeño laboral, la perfección en el servicio y la satisfacción (Ordinola, 2019).

El desempeño docente De acuerdo a Kartini et al. (2020) es la capacidad de docentes para conducir cada una de las tareas de aprendizaje y muestra la existencia de una acción que despliegan los docentes durante la ejecución de las diligencias de aprendizaje, y los profesores deben asumir responsabilidad por sus estudiantes de orientación mediante el aumento del rendimiento en el aprendizaje.

La educación debe ser capaz de organizarse sistemáticamente en cada uno de los niveles para el beneficio de cada objetivo educativo. Mejorar la calidad de la educación es inseparable del papel de los líderes escolares como formuladores de políticas que pueden crear buenos entornos de trabajo, y los líderes escolares también son la fuerza impulsora detrás de todos los recursos escolares (Kaso et al., 2019). Las necesidades de apoyo de los docentes varían, pero la adecuación del apoyo de acuerdo con las necesidades de los docentes influirá fuertemente en si los docentes simplemente hacen frente o administran su carga de enseñanza fuera del campo (Du Plessis et al., 2019).

En particular, los líderes escolares deben movilizar de manera efectiva a los maestros, fomentar la buena relación entre las partes que constituyen la escuela, crear una atmósfera enriquecedora, estimulante, productiva, compacta, y fomentar la planificación, la aplicación y la evaluación deben ser capaces de gestionar con eficacia y eficiencia las diversas políticas y cambios que ha sido hecho (Astuti, 2019). Por supuesto, se espera que los docentes mejoren la calidad de cada proceso de enseñanza y de lo que significa el aprendizaje, ya que redimen un rol en la transformación de los insumos educativos y el logro de buenos resultados en el plan de estudios y en buenos procesos, como actividades de aprendizaje que coincidan con la competencia del docente (Kaso et al., 2019). El profesor es una parte del proceso educativo y debe tener un buen desempeño para conseguir que la eficacia de la educación que los graduados (Andriani et al., 2018).

Todavía hay muchos profesores cuyo nivel de trabajo está por debajo del estándar imperante, no por incapacidad sino debido a una cultura de trabajo que

no se ha desarrollado bien y baja moral que repercute en la degradación del rendimiento degradación del rendimiento (Astuti & Arigin, 2022). Por otro lado, (Renata & Wardiah, 2018; Murtiningsih et al., 2019) sugirieron que el rendimiento será bueno si el profesor tiene lealtad y un alto compromiso con las tareas docentes, el dominio y el desarrollo de materiales de aprendizaje, disciplina en la enseñanza y otras tareas, creatividad en la aplicación de la enseñanza, cooperación con todos los alumnos, buena personalidad, honestidad y objetividad al guiar a los y objetiva en la orientación de los alumnos, así como responsabilidad de sus obligaciones. El rendimiento de los profesores puede verse a través de indicadores 1) la capacidad para elaborar planes de clase; 2) la capacidad para aprendizaje; 3) la capacidad de mantener relaciones interpersonales relaciones interpersonales; 4) la capacidad de evaluar los resultados del aprendizaje; 5) capacidad para llevar a cabo programas de enriquecimiento llevar a cabo programas de recuperación.

Dimensiones del desempeño docente, se constituyó del desempeño: pedagógico, esta dimensión está enmarcada, en cuanto a la formación docente, la actividad educativa se refiere a la libertad de educación desde la vista metodológica, ya que la dirección de la actividad docente es la pedagogía, la tecnología educativa, la fusión tanto de las teorías y las prácticas. Muerte didáctica de los docentes en las acciones que se desarrollan en el aula, ya que los docentes planifican y preparan sesiones de aprendizaje que imparten conocimientos científicos y formativos, buscando un fin común como fin de la educación y que ésta contribuya al desarrollo de buenos ciudadanos. La educación es fundamental En el aprendizaje, en términos de valores morales y éticos, la educación está a merced de los docentes, y los docentes deben cumplir con la tarea (Ordinola, 2019).

Cultural; Se espera que los líderes escolares administren de manera efectiva la cultura escolar , mejoren la estabilidad y la calidad de su fuerza laboral docente, desarrollen un ambiente de trabajo positivo y saludable y mejoren la participación y los consecuencias del alumnado (Du Plessis et al., 2020). Sin embargo, la investigación ha demostrado que los líderes escolares se perciben a sí mismos como no preparados para las expectativas y los requisitos de liderar la fuerza laboral de los docentes, sobre todo en condiciones que representa un desafío (Du Plessis et al., 2019).

Política, la educación tiene un fundamento político porque la renuncia a la política nos impulsa como nación a trascenderla. Por esta razón, la política educativa está controlada por el Ministerio de Educación y, contrariamente a estos estándares, se adhiere a un paradigma destinado a crear una base política para el ejercicio del poder político, ya sea para los docentes encargados de la orientación o la formación. Es el profesor quien enseña a distinguir entre el bien y el mal, a enseñar a votar, a valorar y administrar referendos, o más bien a desarrollar la capacidad democrática de los alumnos, en lugar de distinguirlos como flagelos humanos. Ciudadanos del bien, que buscan el bien a partir de las ideas de una sociedad mejor (Ordinola, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a CONCYTEC (2018) las investigaciones básicas se orientan a brindar el conocimiento más acabado mediante la comprensión de los distintos aspectos principales de cada fenómeno, de hecho observable o de la relación que forman los entes.

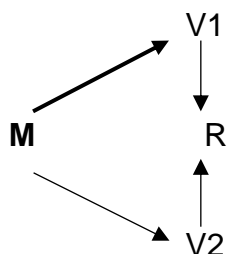
3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental. Por consiguiente los autores Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) añaden que tales investigaciones no admiten la manipulación intencional de cada variable y en tanto, el fenómeno es observado en su contexto natural para analizarlos.

La presente cuenta con un enfoque **cuantitativo**, porque los datos son productos de las mediciones realizadas a las variables observada de los objetos de estudio y su intención es la explicación y predicción (Polanía et al., 2020).

Además, el estudio fu **correlacional**, la intención es determinar el nivel de de relación o vinculo (no causal) que persisten en las dos variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El diseño se esquemática, tal cual se muestra en lo sucesivo:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo directivo

V2 = Desempeño docente

R = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Un buen liderazgo del director debe ser capaz de esforzarse por mejorar el desempeño docente a través de programas de desarrollo de capacidades del personal educativo. El director debe tener la personalidad y la capacidad y habilidades para dirigir una institución educativa (Lisnawati, 2018).

Definición operacional. El liderazgo directivo fue medido a través de la actitud democrática, la actitud jerárquica y la actitud de motivación, empleando un cuestionario. (ver anexo)

La dimensión actitud democrática, estuvo conformado por los indicadores; respeta las ideas, acepta las discrepancias, promueve la participación de todos y todas. La dimensión actitud jerárquica, estuvo conformado por los indicadores; principio de autoridad, respeto a otros, la jerarquización

La dimensión actitud de motivación, estuvo conformado por los indicadores; confianza y seguridad, fomenta el trabajo en equipo, capacitación, y el reconocimiento.

Escala: ordinal

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El desempeño docente De acuerdo a Kartini et al., (2020) es la capacidad del profesor para realizar tareas de aprendizaje y muestra la existencia de una acción que despliegan los docentes durante la ejecución de las diligencias de aprendizaje, y los profesores deben asumir responsabilidad por sus estudiantes de orientación mediante el aumento del rendimiento en el aprendizaje.

Definición operacional. El desempeño docente fue medido a través de sus dimensiones pedagógico, cultural y política, empleando un cuestionario. (ver anexo)

La dimensión pedagógica, estuvo conformado por los indicadores; diversificaciones curriculares, programaciones curriculares y nivel de aprendizaje

La dimensión cultural, estuvo conformado por los indicadores; culturas de emprendimientos, valoraciones de las historias.

La dimensión política, estuvo conformado por los indicadores; políticas educativas y la misión y visión institucional

Escala: ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

De acuerdo a, Hernández et al. (2014) lo constituyen la totalidad de elementos o personas que presentan ciertas peculiaridades equivalentes y de esta se pretende realizar la inferencia.

Población: Estuvo constituida por 48 docentes de la I.E pública de segunda Jerusalén - Rioja, 2023.

Criterios de inclusión:

- Personal docente nombrados y contratados de la institución que se encuentra laborando en el año 2023.
- Docentes que cuenten con disposición para participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal que realizar labores ajenas a la docencia.
- Docentes con contrato eventual

3.3.2. Muestra

Muestra: Hernández et al. (2014) la muestra lo constituyen una parte subconjunto representativo y finito es extraída de la población de estudio.

Para este estudio, por contar con una población pequeña se consideró a la totalidad de individuos para constituir la muestra.

3.3.3. Muestreo

Muestreo no probabilístico: No probabilístico censal, dicho de otro modo; para el presente se consideró la totalidad, es decir, los 48 sujetos que constituyeron la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Unidad de análisis: Docente de la institución educativa pública de segunda Jerusalén.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Técnica, correspondió a la encuesta. Desde el estudio de Wileidys & Perozo (2019) añade que, esta técnica se emplea con el objetivo de obtener la información directamente de los individuos que están familiarizadas con el objeto de investigación.

Instrumento, que se empleó fue el cuestionario. Para Hernández, et al. (2014) este está constituida por un conjunto de preguntas respecto a las variables que se pretende medir. La cual debe ser adecuada con el planteamiento tanto de los problemas e hipótesis.

Los medios utilizados para medir las variables liderazgo directivo tuvieron como objetivo recolectar información sobre las variables y el cuestionario estuvo compuesto por 18 afirmaciones divididas en 3 dimensiones. Escala ordinal de calificación: Nunca = 1, Rara vez = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

El instrumento utilizado para medir las variables del desempeño docente fue un cuestionario, cuyo objetivo fue recopilar información sobre las variables. El cuestionario constaba de 18 afirmaciones divididas en 3 dimensiones. La escala fue ordinal y se calificó de la siguiente manera: nunca = 1, rara vez = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5.

Validez

La validez de los instrumentos se realizó a través de la evaluación de 3 expertos sobre el tema, los mismos que dieron conformidad de su aplicación a la muestra de estudio, mediante la firma.

Confiabilidad

La confiabilidad de cada instrumento fue determinada mediante el Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Los procesos investigativos se iniciaron formalizando la solicitud para la autorización a realizar el estudio a la dirección de la I.E, para posteriormente proceder con la administración de las herramientas de trabajo de campo a la población en estudio que ayudó a recoger los datos necesarios para lograr

concretar el objetivo de la investigación y sus posteriores conclusiones y sugerencias.

3.6. Métodos de análisis de datos

En este estudio se empleó las siguientes técnicas de análisis de datos: Shapiro Wilk se utiliza para determinar la normalidad de los datos. Dado que hay menos de 50 muestras, la correlación de Pearson se utiliza como resultado de inferencia, a consecuencia de los resultados reflejados en la prueba de normalidad. Tiene como objetivo analizar la relación entre las variables y el coeficiente de determinación para determinar cuáles son las proporciones. La frecuencia con la que una variable aparece en otra.

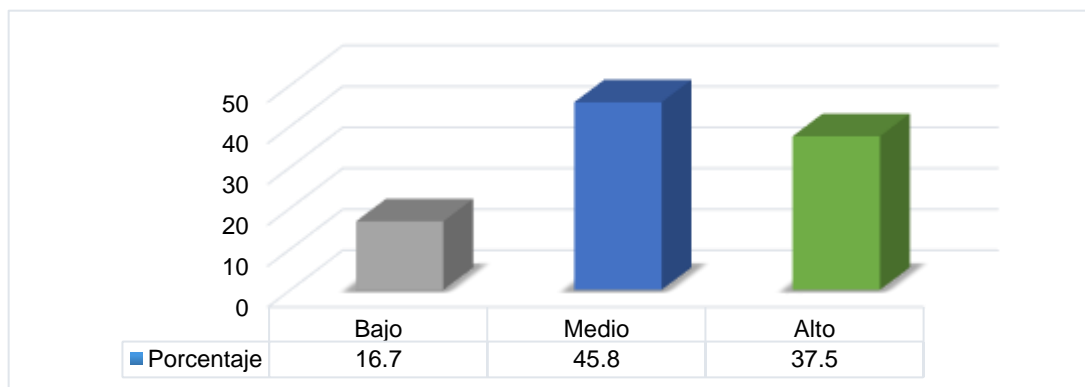
3.7. Aspectos éticos

El proceso de investigación científica y las normas dictadas por la universidad estaban reguladas según el código de ética. Por otra parte, se respetará la confidencialidad y el anonimato de los datos de los interesados, se utilizarán únicamente con fines académicos y los resultados siguieron el principio de no malicia y no afectarán su integridad. de las partes interesadas. Las muestras evaluadas expresaron su consentimiento informado luego de que la información estableciera de manera clara y concisa el fin del estudio. Asimismo, esta investigación cumple con estándares éticos que promueven y aseguran el respeto de cada uno de los individuos, con la finalidad de brindar la protección tanto de la salud y los derechos de individuales, en concordancia con los principios de la justicia y buena voluntad.

IV. RESULTADOS

Figura 1

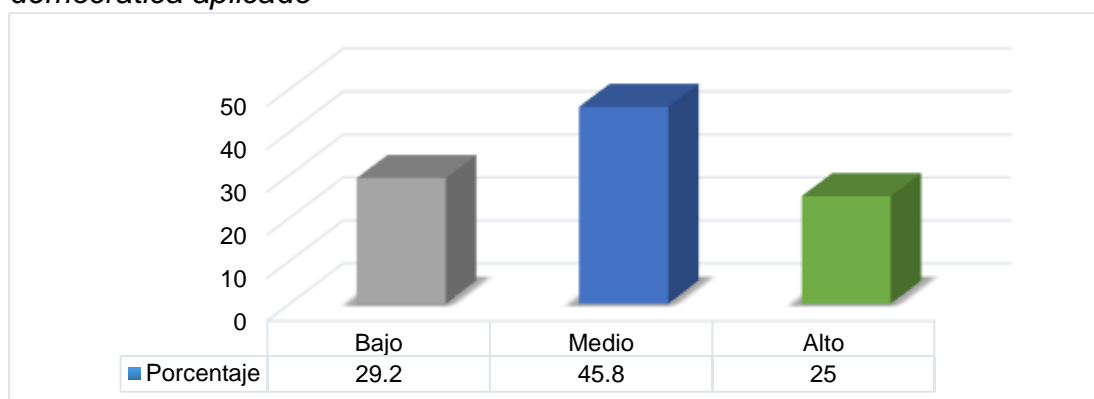
Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a los docentes



De acuerdo a la figura 1, sobre liderazgo directivo aplicado a los docentes, se visualiza que el 45.8% se encuentra en un nivel medio, el 37.5% en un nivel alto y el menor porcentaje de 16.7% en nivel bajo. Por consiguiente, tanto la actitud democrática de respeto a las ideas, aceptación de discrepancias y trabajo colegiado se realizan en términos medios, unido a ello, la actitud jerárquica de respeto tanto a la autoridad, respeto a los demás, la jerarquía es calificado como medios, de la misma manera, la confianza, las capacitaciones y los reconocimientos brindada por El director no es aceptado en su totalidad por los maestros de la institución.

Figura 2

Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática aplicado

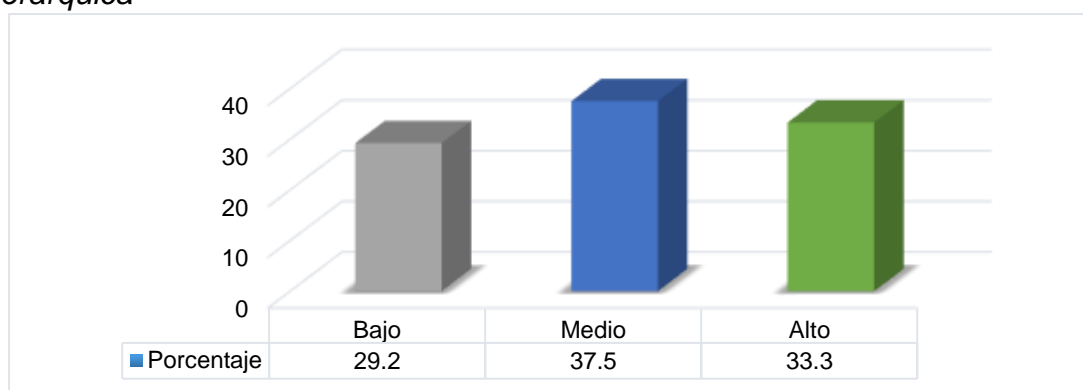


De acuerdo a la figura 2, los resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática aplicado a los docentes de la

muestra de estudio se encuentra en un nivel medio de acuerdo al 45.8%, el 29.2% lo califica como nivel bajo, el 25% en un nivel alto. Por tanto, los docentes consideran que debe mejorarse la forma de conducir la planificación de la institución, donde se considere las ideas de todos y todas, del mismo modo, la actualización de los instrumentos de gestión. Por otro lado, El director debe ser el agente mediador entre sus docentes para solucionar de forma adecuada las discrepancias que se puedan presentar en las aulas.

Figura 3

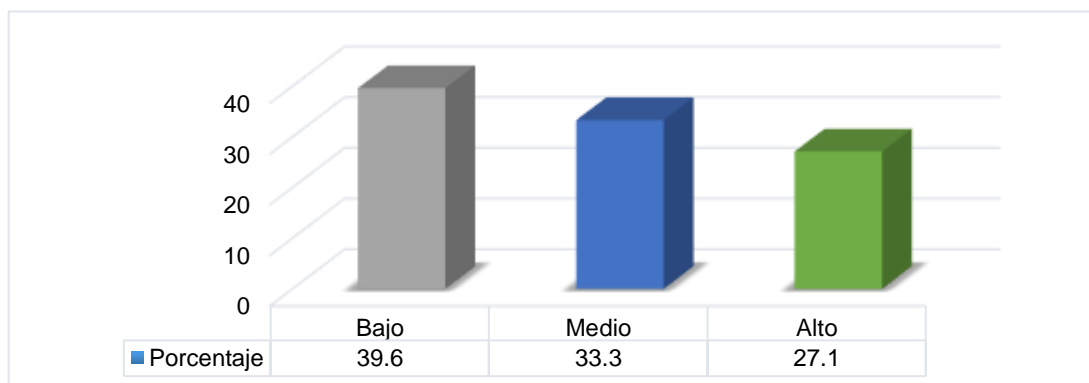
Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud jerárquica



De acuerdo a la figura 3, donde se visualiza la actitud jerárquica el 37.5% de los docentes lo califica como medio, el 33.3% como alto, el 29.2% como bajo. Por tanto, los docentes califican como medio la delegación de las funciones y las tareas al personal docente, el ejercicio del principio de la autoridad del director, aunado a ello el respeto a cada uno sin importar los años de experiencia, la calidad de los procesos pedagógico el acompañamiento al docente, además, los docentes en su mayoría consideran que deben mejorar el trato a los demás y respeto por parte del director evitando el abuso de autoridad.

Figura 4

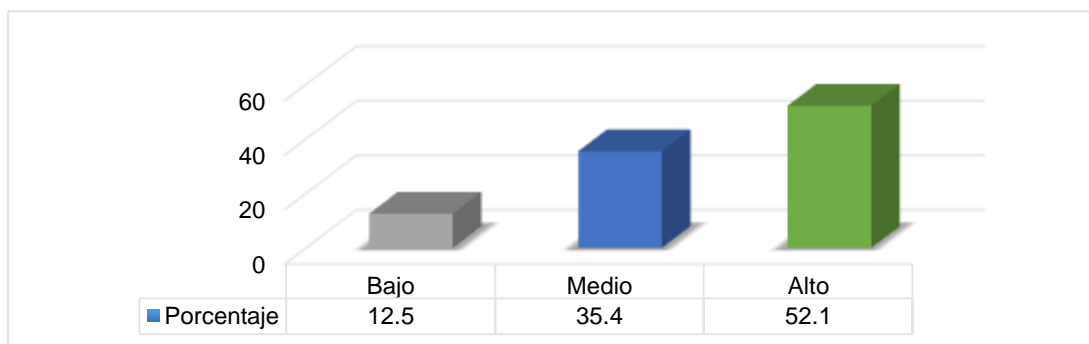
Resultados del cuestionario sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud



De acuerdo a la figura 4, sobre liderazgo directivo en su dimensión actitud de motivación aplicado a los docentes de la muestra de estudio se visualiza que el 39.6% lo califica como bajo, el 33.3% como medio y el 27.1% como alto. Por consiguiente, la actitud motivacional desde la capacidad del director para transmitir confianza, convicción de logro de objetivos, el optimismo y la seguridad hacia los docentes es bajo, debe mejorarse la actitud de cooperación y trabajo en equipo, unido a ello, el involucramiento de los docentes en la planificación curricular y en la articulación de la política curricular nacional con la propuesta curricular de la región.

Figura 5

Resultados del cuestionario sobre desempeño docente aplicado a los docentes de la muestra de estudio



De acuerdo a la figura 5, en cuanto al desempeño docente el 52.1% lo califica como nivel alto, el 35.4% como nivel medio y el 12.5% como nivel bajo. En tanto, la dimensión pedagógica respecto a la programación curricular, nivel de aprendizaje, del mismo modo, la dimensión cultural, respecto a la cultura de

emprendimiento, valoración de la historia, la política tanto la misión y la visión de la institución son calificadores como alto y gran porcentaje como medio.

Tabla 1

Relación entre las dimensiones de liderazgo directivo y el desempeño docente

| Dimensiones | R de Pearson | Nivel de correlación | Sig. (bilateral) | La correlación es significativa |
|-----------------------|--------------|----------------------|------------------|---------------------------------|
| Actitud democrática | .324** | Moderada | 0.025 | Si (Nivel de 0.05) |
| Actitud jerárquica | .412** | Moderada | 0.004 | Si (Nivel de 0.01) |
| Actitud de motivación | .353** | Moderada | 0.014 | Si (Nivel de 0.05) |

De acuerdo a la tabla 1, se muestra la correlación de las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente, donde la correlación de más alta se encuentra en la actitud jerárquica (0.412) con un nivel de significancia de 0.004, seguido de la actitud de motivación con valor de Pearson de 0.353 y un nivel de significancia de 0.014 y finalmente la actitud democrática con R de Pearson de 0,324 y un nivel de significancia de 0.025, todos estos menores a 0.05 ($p < 0.05$). Por consiguiente, se acepta que existe relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E.

Tabla 2*Relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente*

| | | | Liderazgo directivo | Desempe ño docente |
|------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------|
| Pearson | Liderazgo directivo | Correlación de Pearson | 1.000 | .404 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .004 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Desempe ño docente | Correlación de Pearson | .404 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | .004 | . | |
| | | N | 48 | 48 |

De acuerdo a la tabla 2, se muestra la correlación del liderazgo directivo y el desempeño docente, donde la correlación de Pearson es de 0.404 y el nivel de significancia es de 0.004 ($p < 0.05$). Lo cual representa una relación moderada entre las variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis de la investigación que indica que, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, existe relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, donde la correlación de Pearson es de 0.404 y el nivel de significancia es de 0.004 ($p < 0.05$). Por consiguiente, al mejorar las dimensiones del liderazgo directivo mejorará de igual manera el desempeño docente. De la misma manera, Rostini et al. (2022) indicó que, los directores de las escuelas siempre planifican programas de entrenamiento de desempeño docente, elaboran métodos y formas de entrenamiento de desempeño, asignan tiempo de entrenamiento de desempeño, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que la gestión del director ha contribuido positivamente al desempeño docente y ha mejorado la calidad del aprendizaje, lo cual indica que, las estrategias de los líderes en beneficio de los docentes ayudan a mejorar el aprendizaje, por consiguiente, las instituciones deben establecer un plan de actividades que incluya actividades de entrenamiento, cada cierto periodo para mejorar las competencias de los docentes. Asimismo, Muliati et al. (2022) mostraron que el liderazgo transformacional se vincula con el desempeño de los docentes, la competencia muestra una consecuencia positiva en el desempeño docente, la autoeficacia tiene igual una vinculación positiva con el desempeño del docente y el liderazgo transformacional, concluyendo que la competencia y el autoconocimiento. eficacia paralelamente tienen un efecto significativo con el desempeño de los docentes; por tanto, los líderes deben ser personas con conocimiento, ejemplo a seguir para mejorar el desempeño y motivar a los docentes a su cargo; la competencia genera buenos resultados, unido a un buen liderazgo que impulse a ser mejores cada día. Finalmente, en el mismo contexto Segil (2021) muestra la relación de las variables, con La 'r' de Pearson es 0.826, lo que puede considerarse una fuerte correlación positiva. El papel del directivo en esta práctica es fundamental. Debido a que los directivos guían las prácticas educativas para cumplir con su compromiso de mejorar la escuela, un buen desempeño docente se traduce en buenas prácticas educativas y metodológicas que los estudiantes disfrutaban en clase y del proceso de aprendizaje. El liderazgo en educación es por tanto trascendente y beneficioso para la autogestión para lograr un marco de trabajo colaborativo. No solo implica el

desarrollo de las intervenciones educativas relevantes, sino que también se caracteriza por la flexibilidad y la capacidad de cambiar objetivos y prácticas a medida que se fortalecen las conexiones entre cada participante (Oyarzún et al., 2020). En tanto, se refiere de acciones abiertas hacia un enfoque de responsabilidad compartida hacia este fin educativo en este tiempo (Aparicio et al., 2020).

De acuerdo a, Rodríguez et al. (2020) Los roles de liderazgo son parte fundamental del desarrollo de las instituciones educativas, ya que se requiere que los directivos brinden liderazgo en todas las tareas que se realizan en la institución. La dirección institucional, junto con el personal, tiene la tarea de diagnosticar el aprendizaje, el estado de cada alumno, el proceso educativo escolar, seleccionar estrategias de mejora y la retención de estudiantes en las escuelas al: ejecutar el diagnóstico de del aprendizaje, la condición del alumnado, selección a través de la propuesta cada estrategia de mejoras y la permanencia del estudiante en la escuela. En concordancia con lo anterior, la presencia del liderazgo es fundamental en cualquier organización, especialmente en el caso de la educación, que los nuevos líderes deben saber gestionar en tiempo y forma. Ser capaz no solo de lograr la adaptación a la nueva condición social, sino además de participar prontamente en la promoción de la justa sociedad (Toledo, 2020).

El director es el máximo líder que tiene gran influencia y determina el progreso de la escuela debe contar con habilidades administrativas, tener alto compromiso y ser flexible en el desempeño de sus funciones (Noverta, 2019) El director debe tener la personalidad y la capacidad y habilidades para dirigir una institución educativa. El director debe ser capaz de prestar atención a las necesidades y sentimientos de las personas que trabajan para que el rendimiento docente se mantenga siempre (Lisnawati, 2018). El director de una escuela ocupa un cargo porque está determinado y nombrado por un superior, pero para llevar a cabo sus funciones correctamente y sin problemas, El director de una escuela necesita ser aceptado por los profesores que dirige (Werang, 2018). En este sentido, las escuelas como instituciones educativas deben ser capaces de desarrollar una cultura escolar que sea capaz de rechazar las malas influencias del exterior. La cultura escolar es un sistema de valores, hábitos, moral y autoimagen

que se manifiesta en las actividades del entorno escolar. La cultura escolar puede adoptar la forma de programas excelentes por los que luchan con ahínco todos los miembros de la escuela (Werang, 2018). En general, todas las escuelas tienen programas relativamente iguales, lo que las distingue radica en el nivel de aplicación. De acuerdo con las funciones y objetivos de la educación nacional, la educación en todos los niveles debe organizarse sistemáticamente para alcanzar los objetivos educativos (Kaso et al., 2019).

Por otro lado, el objetivo específico primero, se demostró el estado del liderazgo directivo en una Institución, se encuentra en un nivel medio de acuerdo al 45.8, el 37.5% en un nivel alto y el menor porcentaje de 16.7% en nivel bajo. Por consiguiente, tanto la actitud democrática de respeto a las ideas, aceptación de discrepancias y trabajo colegiado se realizan en términos medios, unido a ello, la actitud jerárquica de respeto tanto a la autoridad, respeto a los demás, la jerarquía es calificado como medios, de la misma manera, la confianza, las capacitaciones y los reconocimientos brindada por el director no es aceptado en su totalidad por los maestros de la institución. De manera similar, Torlak et al. (2022) muestra que la toma de decisiones participativa afecta la moral, el conocimiento y la actitud que contribuyeron al desempeño del liderazgo, además, la única actitud medió facilitó a los directores a mejorar las decisiones posterior a tomar en cuenta las opiniones tanto de los maestros y el personal administrativo, quienes podían ver a los gerentes como justos, creativos y serviciales, de esta forma, los subordinados podrían considerar a sus superiores como líderes exitosos, concluyendo que el conocimiento de los directores es una razón adicional, que también afecta positivamente al desempeño del líder y de manera más significativa que la moral; por ende, se puede inferir que el trabajo en equipo conlleva a buenos resultados, ya que estos ayudan a tomar decisiones más acertadas de acuerdo a la realidad latente. En el mismo sentido, Jáuregui et al. (2022) muestra que el liderazgo directivo, ayuda a mejorar en gran medida el desempeño de los docentes. Del mismo modo, Ullah et al. (2022), mencionan que el liderazgo como un proceso de influencia sobre los demás en una organización con diversos métodos que se han determinado para lograr los objetivos utilizando todos los recursos disponibles de manera eficiente y eficaz el liderazgo del director es la capacidad de un profesor funcional al que se le encomienda la tarea de dirigir una escuela para movilizar

todos los recursos que existen en una escuela para que sea lo más eficiente posible para la consecución de los objetivos especificados. Según Salwa & Kristiawan (2019) el director es uno de los factores determinantes del éxito de todo esfuerzo educativo y el componente más influyente en la creación de procesos y resultados educativos de calidad (Kartini et al., 2020).

El objetivo específico segundo, se demostró el estado del desempeño docente, fue calificado de acuerdo al 52.1% como nivel alto, el 35.4% como nivel medio y el 12.5% como nivel bajo. En tanto, la dimensión pedagógica respecto a la programación curricular, nivel de aprendizaje, del mismo modo, la dimensión cultural, respecto a la cultura de emprendimiento, la política tanto la mismo y la visión de la institución son calificadores como alto y gran porcentaje como medio. De manera similar, Incio & Capuñay (2020) se llegó a demostrar que hay una correlación muy estrecha entre el liderazgo autoritario del presidente y el desempeño de los docentes. Para los docentes ($r=0.8341$) y los estudiantes ($r=0.9422$), también existe una correlación muy fuerte entre el liderazgo democrático de los directores y el desempeño profesional de los docentes. Finalmente, entre los docentes ($r=0.9795$) y entre los estudiantes ($r=0.9726$), existe una correlación bastante fuerte entre el liderazgo liberal de los presidentes y el desempeño laboral de los docentes. Entre profesores ($r=0,9868$) y estudiantes ($r=0.8252$).

. Asimismo, de acuerdo a Kartini et al. (2020) es la capacidad de los profesores para llevar a cabo tareas de aprendizaje y muestra la existencia de una acción que despliegan los docentes en lo que es la realización de la actividad de aprendizaje, y los profesores deben asumir responsabilidad por sus estudiantes de orientación mediante el aumento del rendimiento en el aprendizaje.

El objetivo específico tercero, se demostró que existe relación significativa moderada entre las dimensiones del liderazgo directivo y desempeño docente, donde la correlación de más alta se encuentra en la actitud jerárquica (0.412) con un nivel de significancia de 0.004, seguido de la actitud de motivación con valor de Pearson de 0.353 y un nivel de significancia de 0.014 y finalmente la actitud democrática con R de Pearson de 0.324 y un p de 0.025, todos estos menores a 0.05 ($p<0.05$). De manera similar, Abu & Arar (2020) menciona que, el desempeño en funciones de los docentes aumenta a medida que perciben el estilo de liderazgo

de sus directores como más transformacional y menos transaccional. Además, los resultados revelan que el efecto del estilo de liderazgo transformacional de los directores se expresa solo por efecto indirecto (a través de la percepción ocupacional). En tanto, Kaso et al. (2019) añade que el liderazgo directivo un impacto significativo en el desempeño de los maestros, el liderazgo tuvo un impacto significativo en la personalidad del estudiante con base en la cultura local, el desempeño del maestro afectó la personalidad del estudiante y el liderazgo dEl director ha sido Se ha demostrado que influye en las personalidades de los estudiantes basándose en la cultura local. Desempeño docente con un valor de significancia de 0.000. Con una puntuación de 0.05, existe una asociación significativa entre las principales variables de liderazgo y el desempeño docente. Existe una asociación significativa entre la variable de desempeño docente y la personalidad estudiantil. Del mismo modo, Hidalgo & Orbegoso (2019) menciona que, el 42.6 % el liderazgo pedagógico explica los cambios en el desempeño docente. Por otro lado, la dimensión actitud democrática está constituida por condiciones de liderazgo toma en consideración la relación participativa; El liderazgo estuvo caracterizada inherentemente por una actitud de flexibilidad jerárquica. Esto marca la desaparición de los obstáculos que siempre se han visto con el objetivo de lograr una relación de trabajo más cercana y en red, independientemente de la posición organizacional. Debido a que la toma de decisiones está basada en participación de cada uno y la decisión de estos, en una institución deben perseguir un objetivo común, para que logre comprender que la democracia es un pilar fundamental para lograr el desarrollo (Pan & Chen, 2021). La actitud jerárquica, es la propiedad por la que se identifica la competencia de la directriz. Comprender la jerarquía significa lograr la comprensión de lo que representa el principio de autoridad, dejando de lado el espíritu de autoritarismo, que los líderes son jerárquicos y lideran comunidades de personas que tienen dentro de sí un paradigma de desarrollo y bienestar. Los líderes deberían modelar esto. En este contexto, los líderes usan su jerarquía para dejar en claro que su puesto les permite percibir las dificultades organizacionales en todo el trabajo que realizan los trabajadores dentro de la instalación es aquel que escucha a todos por igual (Ordinola, 2019). La actitud de motivación, la actitud motivacional es la capacidad de un líder para infundir confianza y creencia en que las metas son

alcanzables y que todos se benefician. Un líder es alguien que no sólo habla, sino que da ejemplo. Porque los líderes deben exhibir una actitud optimista para garantizar su propia seguridad y hacer que sus compañeros y subordinados se sientan más seguros y protegidos de sí mismos (Yang y Lao, 2023). Una actitud motivadora es aquella en la que todos los trabajadores, desde las amas de casa hasta los líderes gerenciales, reconocen sus obligaciones y los buenos líderes saben que la motivación ayuda a la buena salud mental, sabemos que es esa condición que vincula el desempeño laboral, la excelencia en el servicio y la satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, donde la correlación de Pearson es de 0.404 y el nivel de significancia es de 0.004 ($p < 0.05$). Por consiguiente, al mejorar las dimensiones del liderazgo directivo mejorará de igual manera el desempeño docente.
2. El estado del liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, se encuentra en un nivel medio de acuerdo al 45.8, el 37.5% en un nivel alto y el menor porcentaje de 16.7% en nivel bajo. Por consiguiente, tanto la actitud democrática de respeto a las ideas, aceptación de discrepancias y trabajo colegiado se realizan en términos medios, unido a ello, la actitud jerárquica de respeto tanto a la autoridad, respeto a los demás, la jerarquía es calificado como medios, de la misma manera, la confianza, las capacitaciones y los reconocimientos brindada por El director no es aceptado en su totalidad por los maestros de la institución.
3. El estado del desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, el 52.1% lo califica como nivel alto, el 35.4% como nivel medio y el 12.5% como nivel bajo. En tanto, la dimensión pedagógica respecto a la programación curricular, nivel de aprendizaje, del mismo modo, la dimensión cultural, respecto a la cultura de emprendimiento, valoración de la historia, la política tanto la mismo y la visión de la institución son calificadores como alto y gran porcentaje como medio.
4. Existe relación significativa moderada entre las dimensiones del liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja, donde la correlación de más alta se encuentra en la actitud jerárquica (0.412) con un nivel de significancia de 0.004, seguido de la actitud de motivación con valor de Pearson de 0.353 y un nivel de significancia de 0.014 y finalmente la actitud democrática con R de Pearson de 0.324 y un nivel de significancia de 0.025, todos estos menores a 0.05 ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la I.E Pública de Elías Soplín Vargas – Rioja mejorar el desempeño docente a través de programas de desarrollo de capacidades del personal educativo, de la misma manera fortalecer sus capacidades a través de cursos de coaching, trabajo en equipo y administración de recursos humanos.
2. Se recomienda al director de la I.E Pública de Elías Soplín Vargas – Rioja mejorar la actitud democrática basada en el respeto a las ideas, aceptación de discrepancias y trabajo en equipo, del mismo modo , la actitud jerárquica de respeto tanto a la autoridad, respeto a los demás, la jerarquía, de la misma manera, la confianza, las capacitaciones y los reconocimientos deben ser brindados a los docentes de acuerdo a su nivel de desenvolvimiento en merito a sus labor que realizan.
3. Se recomienda al director y docentes de la I.E Pública de Elías Soplín Vargas – Rioja, trabajar en conjunto para mejorar la dimensión pedagógica respecto a la programación curricular, nivel de aprendizaje, del mismo modo, la dimensión cultural, respecto a la cultura de emprendimiento, valoración de la historia, la política tanto y la visión de la institución.
4. E Se recomienda al director y docentes de la I.E Pública de Elías Soplín Vargas – Rioja, mejorar la actitud jerárquica, la actitud de motivación y la actitud democrática para fortalecer el desempeño docente de los docentes e involucrados en la institución, la cual contribuirá a fortalecer la imagen de la misma.

REFERENCIAS

- Abu, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186-202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Astuti, A. (2019). The role of the principal as a supervisor in improving the quality of education. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 50-56. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.79>
- Astuti, E., & Arigin, S. (2022). The Influence of Discipline, Work Environment, Teacher Professional Attitude, and Principal Supervision on the Performance of State Vocational High School Teachers in the Malang Regency. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 12(5), 24-30. <https://doi.org/10.9790/7388-1205032430>
- Banco Mundial (2017, septiembre 26). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica* Reglamento RENACYT.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Du Plessis, A. E., Cullinan, M., Gramotnev, G., Gramotnev, D. K., Hoang, N. T. H., Mertens, L., Roy, K., & Schmidt, A. (2020). The multilayered effects of initial teacher education programs on the beginning teacher workforce and workplace: Perceptions of beginning teachers and their school leaders. *International Journal of Educational Research*, 99(1), 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.09.010>
- Du Plessis, A., Hobbs, L., Luft, J., & Vale, C. (2019). The Out-of-Field Teacher in Context: The Impact of the School Context and Environment. En *Examining the Phenomenon of "Teaching Out-of-field"* (pp. 217-242). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3366-8_9
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Principal Leadership and School Environment on Teacher Performance. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55-61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>
- Galván, L. (2022). Que ningún alumno se quede. La enseñanza con sentido y equidad. *Revista mexicana de investigación educativa*, 27(92), 317-323. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662022000100317
- Goldman, E., Scott, A., & Follman, J. (2015). Organizational practices to develop strategic thinking. *Journal of Strategy and Management*, 8(2), 155-175. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2015-0003>
- Hallinger, P., & Hosseingholizadeh, R. (2020). Exploring instructional leadership in Iran: A mixed methods study of high- and low-performing principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 595-616. <https://doi.org/10.1177/1741143219836684>
- Hallinger, P., Liu, S., & Piyaman, P. (2019). Does principal leadership make a difference in teacher professional learning? A comparative study China and Thailand. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 49(3), 341-357. <https://doi.org/10.1080/03057925.2017.1407237>
- Hallinger, P., Piyaman, P., & Viseshsiri, P. (2017). Assessing the effects of Learning-Centered Leadership on Teacher Professional Learning in Thailand. *Teaching and Teacher Education*, 67(1), 464-476.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.008>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.

Herrera, L., & Murillo, W. (2020). Estilo de dirección en una universidad del Perú desde la perspectiva de la Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 50-57.
<https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1281>

Hersey, P., & Blanchard, K. (2004). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs. Prentice Hall. <https://www.kenblanchardbooks.com/wp-content/uploads/2017/08/Management-of-Organizational-Behavior-Read-Sample0001.pdf>

Hidalgo, B., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 363-376.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>

Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones particulares. *Revista científica Epistemia*, 4(3), 119-128.
<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). Managerial leadership and teacher performance in regular elementary education. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494_The_Influence_of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_and_Professional_Competence_toward_Teachers'_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals

- Kaso, N., Aswar, N., Firman, F., & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 87-98. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.129>
- Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- Madero-Gómez, S., & Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maita-Díaz, D., Nolazco-Labajos, F., & Menacho-Carhuamaca, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Miranda, M., López, E., & Vega, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(19), 150-164. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136>
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/97>
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*, 6(1), 246-256. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2398/5036>
- Noverta, W. (2019). La influencia de la supervisión del director en el rendimiento de los profesores en las escuelas. *INA-Rxiv Documentos*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7qby3>
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución*

- educativa de Tumbes* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40857>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Oscoco, R., Chico, H., Gálvez, E., Flores, W., Coveñas, J., & Gallardo, C. (2019). Análisis crítico de las reformas educativas emprendidas desde 1990 en docentes investigadores de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 83. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.256>
- Oyarzún, C., González, M., Soto, R., Merino, V., Morales, M., Toro, M., & Urzúa, A. (2020). Liderazgo y colaboración entre escuelas: la experiencia de una red autogestionada de mejoramiento escolar en contextos vulnerables. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 427-446. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941oyarzun24>
- Pan, H., & Chen, W. (2021). How principal leadership facilitates teacher learning through teacher leadership: Determining the critical path. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 454-470. <https://doi.org/10.1177/1741143220913553>
- Paul, F. (2019, diciembre 6). Pruebas PISA: qué dice de la educación en América Latina los malos resultados obtenidos por los países de la región. *BBC Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50685470>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Renata, D., & Wardiah, M. (2018). The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(1), 44-49. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-Of-Headmaster's-Supervision-And-On-Renata-Wardiah/2866a5a2f2e4fa23edd6a30766d0845337aa49c1>
- Rodríguez, C., Torres, C., & Acosta, A. (2020). School Principal's Leadership for social justice in vulnerable contexts. A case study on Mexican School

- Principals. *Perspectiva Educacional*, 59(2). <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1025>
- Rostini, D., Zaeni, R., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- Salwa, M., & Kristiawan, B. (2019). The Effect Of Academic Qualification, Work Experience And Work Motivation Towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8), 969-980. <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Academic-Qualification-Work-Experience-And-Work-Motivation-Towards-Primary-School-Principal-Performance.pdf>
- Sánchez, P., Asmat, J., & Miranda, M. (2020). Influence of directive leadership on teacher performance, Virú 2020. *SENDAS*, 1(4), 38-64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J., & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, 18(37), 41-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025782>
- Segil, M. (2021). Executive leadership and teaching performance at the secondary level of public educational institutions in Peru. *Fundación Koinonía, Venezuela*, 4(7), 75-80. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582539007/html/>
- Talebizadeh, S., Hosseingholizadeh, R., & Bellibaş, M. (2021). Analyzing the relationship between principals' learning-centered leadership and teacher professional learning: The mediation role of trust and knowledge sharing behavior. *Studies in Educational Evaluation*, 68(1), 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100970>
- Toledo, A. (2020). Educational Leadership and Teaching Performance. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76-99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Torlak, N., Demir, A., & Budur, T. (2022). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management Journal*, 16(1), 63-85. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-10-2020-0061>

- Torres-Mojica, A. (2020). *La relación de liderazgo. Entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana* [Universidad de Navarra].
<https://dadun.unav.edu/handle/10171/59713>
- Ullah, J., Khan, Z., & Khan, A. N. (2022). Instructional Leadership Role of Principals in Improving Teachers Professional Development in Southern Districts of Khyber Pakhtunkhwa. *Global Educational Studies Review*, 7(2), 126-134.
[https://doi.org/10.31703/gesr.2022\(VII-II\).12](https://doi.org/10.31703/gesr.2022(VII-II).12)
- Werang, B. (2018). Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(2), 159.
<https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>
- Wileidys, M., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Yang, Y., & Rao, N. (2023). The status, pathways and discourses of professionalism for early childhood education teachers in Chinese policies. *International Journal of Educational Development*, 99(1), 11-22.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102760>.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*, Lima.
<https://core.ac.uk/download/pdf/323346042.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización de variables o tabla de categorización del liderazgo directivo

| Variables | Definición conceptual | Definición procedimental | Dimensión | Indicadores | Técnicas / Instrumentos | Escala de medición |
|---------------------|---|--|-----------------------|---|--|---|
| Liderazgo directivo | Un buen liderazgo debe ser capaz de esforzarse por mejorar el desempeño docente a través de programas de desarrollo de capacidades del personal educativo. El director debe tener la personalidad y la capacidad y habilidades para dirigir una institución educativa (Lisnawati, 2018) | El liderazgo directivo fue medido a través de la actitud democrática, la actitud jerárquica y la actitud de motivación, empleando un cuestionario. | Actitud democrática | Respeta las ideas Acepta las discrepancias Promueve la participación de todos y todas | Técnica: Encuesta Instrumento : Cuestionario | Escala Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5 |
| | | | Actitud jerárquica | Principio de autoridad Respeto a los demás Jerarquización | | |
| | | | Actitud de motivación | Confianza y seguridad Fomenta el trabajo en equipo Capacitación Reconocimiento | | |
| Desempeño docente | El desempeño docente De acuerdo a Kartini et al., (2020) es la capacidad de los profesores para llevar a cabo tareas de aprendizaje y muestra la existencia de una acción que despliegan los docentes durante la realización de las actividades de aprendizaje, y los profesores deben asumir responsabilidad por sus estudiantes de orientación mediante el aumento del rendimiento en el aprendizaje. | El desempeño docente fue medido a través de sus dimensiones pedagógico, cultural y política, empelando un cuestionario. | Pedagógico | Programación curricular Diversificación curricular Niveles de aprendizaje | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | Escala Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5 |
| | | | Cultural | Cultura de emprendimiento Valoración de la historia | | |
| | | | Política | Política educativa. Misión y visión institucional | | |



Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo directivo

Introducción: El presente instrumento tiene como objeto recabar información acerca del liderazgo directivo para una investigación científica. Lee atentamente cada ítem y selecciona una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. **Se guardará total confidencialidad** en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

| Escala de Valoración | | | | |
|----------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

Condición: Nombrado (....) Contratado (....)

| N° | Criterios de Evaluación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Actitud democrática | | | | | | |
| 1 | ¿El director conduce la planificación institucional tomando en cuenta las ideas y opiniones de los docentes? | | | | | |
| 2 | ¿El director actualiza los instrumentos de gestión aceptando las opiniones de los docentes? | | | | | |
| 3 | ¿El director comprende y acepta las discrepancias, tratando a todo el personal docente por igual? | | | | | |
| 4 | ¿El director da soluciones optimas ante las diferencias que se presentan entre docentes? | | | | | |
| 5 | ¿El director toma las decisiones basándose en la participación de todos los docentes? | | | | | |
| 6 | ¿El director conduce la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, PAT Y RI, con la participación de todos los docentes? | | | | | |
| Dimensión: Actitud Jerárquica | | | | | | |
| 7 | ¿El director delega funciones y da tareas al personal docente, lo cual es obedecido de manera eficaz? | | | | | |
| 8 | ¿El director ejerce el principio de autoridad y es capaz de que los docentes logren aceptar y obedecer por respeto y consideración? | | | | | |
| 9 | ¿El director muestra respeto a todos los docentes por igual, independientemente del grado o años de experiencia que tengan? | | | | | |
| 10 | ¿El director supervisa la calidad de los procesos pedagógicos de la institución educativa a través del acompañamiento a los docentes mostrando respeto? | | | | | |
| 11 | ¿El director es ejemplo a seguir y utiliza su jerarquía para dar a conocer que su estatus, le permite entender y comprender los problemas institucionales? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿El director evita utilizar su jerarquía para hacer abuso de autoridad? | | | | | |
| Dimensión: Actitud Motivacional | | | | | | |
| 13 | ¿El director tiene la capacidad de transmitir confianza y convicción de que se puede lograr los objetivos y que el beneficio es para todos? | | | | | |
| 14 | ¿El director es optimista y brinda seguridad ya que permite que los docentes también sientan seguridad entre ellos mismos y con respecto a él? | | | | | |
| 15 | ¿El director lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basada en la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar la práctica pedagógica? | | | | | |
| 16 | ¿El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional? | | | | | |
| 17 | ¿El director desarrolla acciones de capacitación, cursos y talleres pedagógicos a los docentes? | | | | | |
| 18 | ¿El director reconoce y valora el desempeño y aportes que los docentes hacen para la institución? | | | | | |

Fuente: (Ordinola, 2019)

¡Se agradece su participación!

Ficha técnica del Cuestionario liderazgo directivo

Variable: Liderazgo directivo

Autora: Ordinola Gutiérrez, Delia Esmeralda

Año: 2019

Lugar: Tumbes - Perú

Adaptado por: Limay Zuta, Gregoria

Objetivo: Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja.

Modo de aplicación: Individual

Duración: 25 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert con la siguiente valoración: siempre: 5, casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2 Nunca: 1

Validez del instrumento: El instrumento será sometido a validación mediante juicio de experto.

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se hará mediante el Alfa de Cronbach.



Cuestionario de Desempeño docente

El presente instrumento tiene como objeto recabar información acerca del desempeño docente para una investigación científica. Lee atentamente cada ítem y selecciona una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. Se **guardará total confidencialidad** en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

| Escala de Valoración | | | | |
|----------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

| ITEM N° | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: Pedagógica | | | | | | |
| 1 | ¿El docente conoce y comprende los programas curriculares de acuerdo al nivel o modalidad donde se desempeña? | | | | | |
| 2 | ¿El docente realiza su programación anual en marzo? | | | | | |
| 3 | ¿Al inicio de cada materia, el docente da a conocer el programa curricular? | | | | | |
| 4 | ¿El docente elabora su actividad de acuerdo a la planificación de las experiencias de aprendizaje? | | | | | |
| 5 | ¿EL docente realiza las sesiones de aprendizaje para cada clase? | | | | | |
| 6 | ¿El docente diversifica en el aula, identificando las necesidades y demandas de aprendizaje de todos los estudiantes? | | | | | |
| 7 | ¿El docente diversifica en el aula considerando la realidad social, cultural, lingüística, económico, productiva y geográfica de la región San Martín? | | | | | |
| 8 | ¿El docente se preocupa por mejorar el nivel y el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes? | | | | | |
| DIMENSIÓN: Cultural | | | | | | |
| 9 | ¿El docente promueve un espíritu emprendedor, ayudando a desarrollar sus valores, hábitos, capacidad y creatividad de los estudiantes? | | | | | |
| 10 | ¿El docente forma a los estudiantes con la mentalidad de emprender en su vida profesional futura? | | | | | |
| 11 | ¿El docente fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas en los estudiantes? | | | | | |
| 12 | ¿Los docentes fomentan en sus prácticas de enseñanza en los estudiantes la valoración de la historia? | | | | | |
| DIMENSIÓN: POLÍTICA | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿EL docente practica y fomenta la Equidad e igualdad en los estudiantes? | | | | | |
| 14 | ¿El docente da a conocer el respeto de los principios y valores a los estudiantes? | | | | | |
| 15 | ¿El docente, actúa con sus estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional? | | | | | |
| 16 | ¿El docente resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar mediante la adecuada comunicación? | | | | | |
| 17 | ¿El docente en conjunto con los estudiantes establecen normas de convivencia basadas en la visión y misión de la institución? | | | | | |
| 18 | ¿El docente inculca que los estudiantes practiquen valores y principios que ayuden a hacer realidad la visión y misión de la institución? | | | | | |

Fuente: (Ordinola, 2019)

¡Se agradece su participación!

Ficha técnica del Cuestionario desempeño docente

Variable: Desempeño docente

Autora: Ordinola Gutiérrez, Delia Esmeralda

Año: 2019

Lugar: Tumbes – Perú.

Adaptado por: Limay Zuta, Gregoria

Objetivo: Identificar el estado del desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Elías Soplín Vargas – Rioja.

Modo de aplicación: Individual

Duración: 25 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert con la siguiente valoración: siempre: 5, casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2
Nunca: 1

Validez del instrumento: El instrumento será sometido a validación mediante juicio de experto.

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se hará mediante el Alfa de Cronbach.

Anexo C. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV)



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00123 – SEGUNDA JERUSALÉN

Creada por R.D.R. N° 102 del 24 de Abril de 1981

C.M. 0564674

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
2018 al 2027"*

AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. N° 00123 DE SEGUNDA JERUSALÉN, DISTRITO DE ELÍAS SOPLÍN VARGAS, PROVINCIA DE RIOJA, AUTORIZA:

A la **Bach. GREGORIA LIMAY ZUTA**, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo cede Chiclayo para que **realice la aplicación del cuestionario a 48 personas que tienen como objeto recabar información acerca del liderazgo directivo y del desempeño del docente** y así obtenga su Grado de Magister. A realizarlo Los días lunes 24 y martes 25 de julio en nuestra Institución.

Por lo que se entrega a la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Segunda Jerusalén, 21 de julio del 2023

Ateptamente,

Elmer Peralta Rojas
DIRECTOR
C.M. N° 1091045253

EPR/D
smm/sec.
C.c. Archivo

CM. N° 0564674 (I.E.)

Cód.- SISGEDO N°12064

Av. 7 Candeleros N°. 396 – Segunda Jerusalén _ Rioja

Email: ie00123@hotmail.com

CEL: (Director) 995841631 (Sub Directora) 955898624 (Administrativo) 948141003

Anexo D. Matriz de evaluación por juicio de experto, formato UCV

Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado Maestro: Novoa Portocarrero, Segundo Moisés; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|--|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | Docente nivel primaria | | | |
| Institución donde labora: | Institución Educativa 00123- Segunda Jerusalén | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | | | () |
| | Más de 5 años | | | (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario sobre liderazgo directivo |
| Autor(a): | Ordinola, (2019), adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

4. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|--|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Actitud democrática | Son las condiciones de liderazgo que implica una relación participativa; El liderazgo se caracteriza inherentemente por una actitud de flexibilidad jerárquica (Pan & Chen, 2021). |

| | | |
|--|-----------------------|---|
| | Actitud jerárquica | Son las disposiciones en las que se muestra capacidades directrices; comprender la jerarquía, es entender el principio de autoridad, con el propósito de orientar y dirigir, a una comunidad de personas, (Ordinola, 2019). |
| | Actitud de motivación | Las actitudes motivadoras son las capacidades del líder para transmitir confianza y convicciones de que se pueden conseguir los objetivos y que el beneficio es para todos (Yang & Rao, 2023) |

5. Presentación de instrucciones para el maestro:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. **No cumple con el criterio**
2. **Bajo Nivel**

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Actitud democrática
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Respeto las ideas | ¿El director conduce la planificación institucional tomando en cuenta las ideas y opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director actualiza los instrumentos de gestión aceptando las opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Acepta las discrepancias | ¿El director comprende y acepta las discrepancias, tratando a todo el personal docente por igual? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director da soluciones optimas ante las diferencias que se presentan entre docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Promueve la participación de todos y todas | ¿El director toma las decisiones basándose en la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director conduce la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, el PAT y el RI, con la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Actitud jerárquica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud jerárquica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Principio de autoridad | ¿El director delega funciones y tareas al personal docente, lo cual es obedecido de manera eficaz? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director ejerce el principio de autoridad y es capaz de que los docentes logren aceptar y obedecer? | 4 | 4 | 4 | |
| Respeto a los demás | ¿El director muestra respeto a todos los docentes por igual, independientemente del grado o años de experiencia que tengan? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director supervisa la calidad de los procesos pedagógicos de la I.E a través del acompañamiento a los docentes mostrando respeto? | 4 | 4 | 4 | |
| Jerarquización | ¿El director es ejemplo a seguir y utiliza su jerarquía para dar a conocer que su estatus, le permite entender y comprender los problemas institucionales? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director evita utilizar su jerarquía para hacer abuso de autoridad? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Actitud motivacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud motivacional.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Confianza y seguridad | ¿El director tiene la capacidad de transmitir confianza y convicción de que se puede lograr los objetivos y que el beneficio es para todos? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director es optimista y brinda seguridad ya que permite que los docentes también sientan seguridad entre ellos mismos y con respecto a él? | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|---|--|
| Fomenta el trabajo en equipo | ¿El director lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basada en la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar la práctica pedagógica? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| Capacitación | ¿El director desarrolla acciones de capacitación, cursos y talleres pedagógicos a los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocimiento | ¿El director reconoce y valora el desempeño y aportes que los docentes hacen para la institución? | 4 | 4 | 4 | |



.....
 Firma del validador
 Magister en Educación
 Novoa Portocarrero, Segundo Moisés
 DNI:01020875

Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado Maestro: Novoa Portocarrero Segundo Moisés; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|------------------------------------|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | | | | |
| Institución donde labora: | | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | | | () |
| | Más de 5 años | | | (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

| | |
|-------------------------------|---|
| Nombre dl instrumento: | Cuestionario de desempeño docente |
| Autor(a): | Ordinola, (2019) adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

4. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|---|
| DESEMPEÑO DOCENTE | Pedagógica | Esta dimensión está enmarcada, con la formación de los profesores, pues la línea de acción de los maestros es la ciencia de la pedagogía, el arte de enseñar, amalgamando lo teórico con lo práctico, la actividad pedagógica, alude a la libertad de enseñanza desde el punto de vista metodológico. (Ordinola, 2019). |
| | Cultural | Se espera que los líderes escolares administren de manera efectiva la cultura escolar, mejoren la estabilidad y la calidad de su fuerza laboral docente, desarrollen un ambiente de trabajo positivo y saludable y mejoren la participación y los resultados de los estudiantes (Du Plessis et al., 2020). |
| | Política | La educación, tiene un sustento político, la política educativa, la rige el ministerio de educación, y frente a estos criterios se ciñen paradigmas, los cuales buscan, que en el ejercicio del poder político, sean los docentes que cumplan una labor de orientación, formación y control (Ordinola, 2019). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |

| | | |
|--------------------------|-------------------|---|
| decir debe ser incluido. | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión pedagógica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Programación Curricular | ¿El docente conoce y comprende los programas curriculares de acuerdo al nivel o modalidad donde se desempeña? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su programación anual en marzo? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Al inicio de cada materia, el docente da a conocer el programa curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente elabora su actividad de acuerdo a la planificación de las experiencias de aprendizaje? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿EL docente realiza las sesiones de aprendizaje para cada clase? | 4 | 4 | 4 | |
| Diversificación Curricular | ¿El docente diversifica en el aula, identificando las necesidades y demandas de aprendizaje de todos los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente diversifica en el aula, considerando la realidad social, cultural, lingüística, económico, productiva y geográfica de la región San Martín? | 4 | 4 | 4 | |
| Niveles de Aprendizaje | ¿El docente se preocupa por mejorar el nivel y el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Cultural
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión cultural

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Cultura de emprendimiento | ¿El profesor promueve un espíritu emprendedor, ayudando a desarrollar sus valores, hábitos, capacidad y | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|--|
| | creatividad de los estudiantes? | | | | |
| | ¿El docente forma a los estudiantes con la mentalidad de emprender en su vida profesional futura? | 4 | 4 | 4 | |
| Valoración de la historia | ¿El docente fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente fomenta en sus prácticas de enseñanza la valoración de la historia? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** política
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión política.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| Política educativa. | ¿EL docente practica y fomenta la equidad e igualdad en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente da a conocer el respeto de los principios y valores a los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente, actúa con sus estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional? | 4 | 4 | 4 | |
| | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | 4 | 4 | 4 | |
| Misión y visión institucional | ¿El docente conoce la misión y visión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su trabajo pedagógico enfocándose en la visión y misión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |



.....
 Nova Portocarrero, Segundo Moisés
 Magister en Educación
 DNI:01020875

Evaluación por juicio de expertos- 2

Respetado Maestro: Lloclla Rosillo, Doris Maribel; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|--|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | Docente nivel primaria | | | |
| Institución donde labora: | Institución Educativa 00123- Segunda Jerusalén | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | | | () |
| | Más de 5 años | | | (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos del instrumento

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario sobre liderazgo directivo |
| Autor(a): | Ordinola, (2019), adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

10. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|--|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Actitud democrática | Son las condiciones de liderazgo que implica una relación participativa; El liderazgo se caracteriza inherentemente por una actitud de flexibilidad jerárquica (Pan & Chen, 2021). |
| | Actitud jerárquica | Son las disposiciones en las que se muestra capacidades directrices; comprender la jerarquía, es entender el principio de autoridad, con el propósito de |

| | | |
|--|-----------------------|---|
| | | orientar y dirigir, a una comunidad de personas, (Ordinola, 2019). |
| | Actitud de motivación | Las actitudes motivadoras son las capacidades del líder para transmitir confianza y convicciones de que se pueden conseguir los objetivos y que el beneficio es para todos (Yang & Rao, 2023) |

11. Presentación de instrucciones para el maestro:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 5. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 6. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 7. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 7. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 8. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 5. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 6. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 7. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. **No cumple con el criterio**
6. **Bajo Nivel**
7. **Moderado nivel**
8. **Alto nivel**

12. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Actitud democrática
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Respeto las ideas | ¿El director conduce la planificación institucional tomando en cuenta las ideas y opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director actualiza los instrumentos de gestión aceptando las opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Acepta las discrepancias | ¿El director comprende y acepta las discrepancias, tratando a todo el personal docente por igual? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director da soluciones optimas ante las diferencias que se presentan entre docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Promueve la participación de todos y todas | ¿El director toma las decisiones basándose en la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director conduce la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, el PAT y el RI, con la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |


- **Segunda dimensión:** Actitud jerárquica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud jerárquica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Principio de autoridad | ¿El director delega funciones y tareas al personal docente, lo cual es obedecido de manera eficaz? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director ejerce el principio de autoridad y es capaz de que los docentes logren aceptar y obedecer? | 4 | 4 | 4 | |
| Respeto a los demás | ¿El director muestra respeto a todos los docentes por igual, independientemente del grado o años de experiencia que tengan? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director supervisa la calidad de los procesos pedagógicos de la I.E a través del acompañamiento a los docentes mostrando respeto? | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|---|---|--|
| Jerarquización | ¿El director es ejemplo a seguir y utiliza su jerarquía para dar a conocer que su estatus, le permite entender y comprender los problemas institucionales? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director evita utilizar su jerarquía para hacer abuso de autoridad? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Actitud motivacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud motivacional.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------------|--|-----------------|-------------------|-------------------|--|
| Confianza y seguridad | ¿El director tiene la capacidad de transmitir confianza y convicción de que se puede lograr los objetivos y que el beneficio es para todos? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director es optimista y brinda seguridad ya que permite que los docentes también sientan seguridad entre ellos mismos y con respecto a él? | 4 | 4 | 4 | |
| Fomenta el trabajo en equipo | ¿El director lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basada en la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar la práctica pedagógica? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| Capacitación | ¿El director desarrolla acciones de capacitación, cursos y talleres pedagógicos a los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocimiento | ¿El director reconoce y valora el desempeño y aportes que los docentes hacen para la institución? | 4 | 4 | 4 | |



 Firma del validado
 Magister en Educación
 Lloclla Rosillo, Doris Maribel

Evaluación por juicio de expertos- 2

Respetado Maestro: Lloclla Rosillo, Doris Maribel; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|------------------------------------|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | | | | |
| Institución donde labora: | | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | | | () |
| | Más de 5 años | | | (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos del instrumento

| | |
|-------------------------------|---|
| Nombre dl instrumento: | Cuestionario de desempeño docente |
| Autor(a): | Ordinola, (2019) adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

10. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|------------|
|---------------------|------------------------------|------------|

| | | |
|----------------------|------------|---|
| DESEMPEÑO DOCENTE | Pedagógica | Esta dimensión está enmarcada, con la formación de los profesores, pues la línea de acción de los maestros es la ciencia de la pedagogía, el arte de enseñar, amalgamando lo teórico con lo práctico, la actividad pedagógica, alude a la libertad de enseñanza desde el punto de vista metodológico. (Ordinola, 2019). |
| | Cultural | Se espera que los líderes escolares administren de manera efectiva la cultura escolar , mejoren la estabilidad y la calidad de su fuerza laboral docente, desarrollen un ambiente de trabajo positivo y saludable y mejoren la participación y los resultados de los estudiantes (Du Plessis et al., 2020). |
| | Política | La educación, tiene un sustento político, la política educativa, la rige el ministerio de educación, y frente a estos criterios se ciñen paradigmas, los cuales buscan, que en el ejercicio del poder político, sean los docentes que cumplan una labor de orientación, formación y control (Ordinola, 2019). |

11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 5. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 6. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 7. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 7. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 8. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 5. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 6. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 7. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

2. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

12. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión pedagógica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Programación Curricular | ¿El docente conoce y comprende los programas curriculares de acuerdo al nivel o modalidad donde se desempeña? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su programación anual en marzo? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Al inicio de cada materia, el docente da a conocer el programa curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente elabora su actividad de acuerdo a la planificación de las experiencias de aprendizaje? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿EL docente realiza las sesiones de aprendizaje para cada clase? | 4 | 4 | 4 | |
| Diversificación Curricular | ¿El docente diversifica en el aula, identificando las necesidades y demandas de aprendizaje de todos los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente diversifica en el aula, considerando la realidad social, cultural, lingüística, económico, productiva y geográfica de la región San Martín? | 4 | 4 | 4 | |
| Niveles de Aprendizaje | ¿El docente se preocupa por mejorar el nivel y el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |

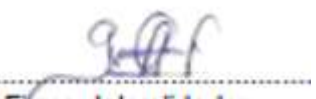
- **Segunda dimensión:** Cultural
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión cultural

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Cultura de emprendimiento | ¿El profesor promueve un espíritu emprendedor, ayudando a desarrollar sus valores, hábitos, capacidad y creatividad de los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente forma a los estudiantes con la | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|--|
| | mentalidad de emprender en su vida profesional futura? | | | | |
| Valoración de la historia | ¿El docente fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente fomenta en sus prácticas de enseñanza la valoración de la historia? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** política
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión política.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| Política educativa. | ¿EL docente practica y fomenta la equidad e igualdad en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente da a conocer el respeto de los principios y valores a los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente, actúa con sus estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional? | 4 | 4 | 4 | |
| | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | 4 | 4 | 4 | |
| Misión y visión institucional | ¿El docente conoce la misión y visión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su trabajo pedagógico enfocándose en la visión y misión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |


 Firma del validado
 Magister en Educación
 Lloclla Rosillo, Doris Maribel

Evaluación por juicio de expertos- 3

Respetado Maestro: José Humberto Meléndez Díaz; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

13. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|--|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | Docente nivel primaria | | | |
| Institución donde labora: | Institución Educativa 00123- Segunda Jerusalén | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | | | () |
| | Más de 5 años | | | (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

15. Datos del instrumento

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario sobre liderazgo directivo |
| Autor(a): | Ordinola, (2019), adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

16. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|--|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Actitud democrática | Son las condiciones de liderazgo que implica una relación participativa; El liderazgo se caracteriza inherentemente por una actitud de flexibilidad jerárquica (Pan & Chen, 2021). |
| | Actitud jerárquica | Son las disposiciones en las que se muestra capacidades directrices; comprender la jerarquía, es entender el principio de autoridad, con el propósito de |

| | | |
|--|-----------------------|---|
| | | orientar y dirigir, a una comunidad de personas, (Ordinola, 2019). |
| | Actitud de motivación | Las actitudes motivadoras son las capacidades del líder para transmitir confianza y convicciones de que se pueden conseguir los objetivos y que el beneficio es para todos (Yang & Rao, 2023) |

17. Presentación de instrucciones para el maestro:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 9. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 10. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 11. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 12. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 11. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 12. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 9. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 10. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 11. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 12. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio

10. Bajo Nivel

11. Moderado nivel

12. Alto nivel

18. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Actitud democrática
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud democrática.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Respeto las ideas | ¿El director conduce la planificación institucional tomando en cuenta las ideas y opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director actualiza los instrumentos de gestión aceptando las opiniones de los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Acepta las discrepancias | ¿El director comprende y acepta las discrepancias, tratando a todo el personal docente por igual? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director da soluciones optimas ante las diferencias que se presentan entre docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Promueve la participación de todos y todas | ¿El director toma las decisiones basándose en la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director conduce la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, el PAT y el RI, con la participación de todos los docentes? | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Actitud jerárquica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud jerárquica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Principio de autoridad | ¿El director delega funciones y tareas al personal docente, lo cual es obedecido de manera eficaz? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director ejerce el principio de autoridad y es capaz de que los docentes logren aceptar y obedecer? | 4 | 4 | 4 | |
| Respeto a los demás | ¿El director muestra respeto a todos los docentes por igual, independientemente del grado o años de experiencia que tengan? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director supervisa la calidad de los procesos pedagógicos de la I.E a través del acompañamiento a los docentes mostrando respeto? | 4 | 4 | 4 | |
| Jerarquización | ¿El director es ejemplo a seguir y utiliza su jerarquía para dar a conocer que su estatus, le permite entender y comprender los problemas institucionales? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director evita utilizar su jerarquía para hacer abuso de autoridad? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Actitud motivacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el estado del liderazgo directivo en su dimensión actitud motivacional.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones y/o recomendaciones |
|------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Confianza y seguridad | ¿El director tiene la capacidad de transmitir confianza y convicción de que se puede lograr los objetivos y que el beneficio es para todos? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director es optimista y brinda seguridad ya que permite que los docentes también sientan seguridad entre ellos mismos y con respecto a él? | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|---|--|
| Fomenta el trabajo en equipo | ¿El director lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basada en la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar la práctica pedagógica? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| Capacitación | ¿El director desarrolla acciones de capacitación, cursos y talleres pedagógicos a los docentes? | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocimiento | ¿El director reconoce y valora el desempeño y aportes que los docentes hacen para la institución? | 4 | 4 | 4 | |


 for **José Humberto Méndez Díaz**
 Doctor en Administración de la Educación
 DNI: 80210559

Evaluación por juicio de expertos- 3

Respetado Maestro: José Humberto Meléndez Díaz; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración.

13. Datos generales del Maestro

| | | | | |
|--|------------------------------------|-------|----------------|-------|
| Nombre del Maestro: | Novoa Portocarrero, Segundo Moisés | | | |
| Grado profesional: | Maestro | (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica | () | Social | (x) |
| | Educativa | (x) | Organizacional | () |
| Área de experiencia profesional: | | | | |
| Institución donde labora: | | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | () | | |
| | Más de 5 años | (x) | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |

14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

15. Datos del instrumento

| | |
|-------------------------------|---|
| Nombre dl instrumento: | Cuestionario de desempeño docente |
| Autor(a): | Ordinola, (2019) adaptado por Gregoria Limay Zuta |
| Procedencia : | Tumbes |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 25 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Docentes de la IE 00123 |
| Significación: | Está compuesto por 18 preguntas elaborada a partir de las dimensiones: actitud democrática, actitud jerárquica y actitud de motivación y tiene como objetivo diagnosticar el estado del liderazgo directivo en una I.E. pública de Rioja. |

16. Soporte teórico

| Variable /categoría | Dimensiones o sub categorías | Definición |
|---------------------|------------------------------|------------|
|---------------------|------------------------------|------------|

| | | |
|----------------------|------------|---|
| DESEMPEÑO DOCENTE | Pedagógica | Esta dimensión está enmarcada, con la formación de los profesores, pues la línea de acción de los maestros es la ciencia de la pedagogía, el arte de enseñar, amalgamando lo teórico con lo práctico, la actividad pedagógica, alude a la libertad de enseñanza desde el punto de vista metodológico. (Ordinola, 2019). |
| | Cultural | Se espera que los líderes escolares administren de manera efectiva la cultura escolar, mejoren la estabilidad y la calidad de su fuerza laboral docente, desarrollen un ambiente de trabajo positivo y saludable y mejoren la participación y los resultados de los estudiantes (Du Plessis et al., 2020). |
| | Política | La educación, tiene un sustento político, la política educativa, la rige el ministerio de educación, y frente a estos criterios se ciñen paradigmas, los cuales buscan, que en el ejercicio del poder político, sean los docentes que cumplan una labor de orientación, formación y control (Ordinola, 2019). |

17. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “cuestionario”, elaborado por Gregoria Limay Zuta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 9. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 10. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 11. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 12. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión |
| | 10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 11. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo |
| | 12. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 9. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 10. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 11. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 12. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

3. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

18. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión pedagógica.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Programación Curricular | ¿El docente conoce y comprende los programas curriculares de acuerdo al nivel o modalidad donde se desempeña? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su programación anual en marzo? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Al inicio de cada materia, el docente da a conocer el programa curricular? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente elabora su actividad de acuerdo a la planificación de las experiencias de aprendizaje? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿EL docente realiza las sesiones de aprendizaje para cada clase? | 4 | 4 | 4 | |
| Diversificación Curricular | ¿El docente diversifica en el aula, identificando las necesidades y demandas de aprendizaje de todos los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente diversifica en el aula, considerando la realidad social, cultural, lingüística, económico, productiva y geográfica de la región San Martín? | 4 | 4 | 4 | |
| Niveles de Aprendizaje | ¿El docente se preocupa por mejorar el nivel y el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Cultural
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión cultural

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| Cultura de emprendimiento | ¿El profesor promueve un espíritu emprendedor, ayudando a desarrollar sus valores, hábitos, capacidad y creatividad de los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente forma a los estudiantes con la mentalidad de emprender en su vida profesional futura? | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|--|
| Valoración de la historia | ¿El docente fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente fomenta en sus prácticas de enseñanza la valoración de la historia? | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** política
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar el nivel del desempeño pedagógico en su dimensión política.

| Indicador | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| Política educativa. | ¿EL docente practica y fomenta la equidad e igualdad en los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente da a conocer el respeto de los principios y valores a los estudiantes? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente, actúa con sus estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional? | 4 | 4 | 4 | |
| | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | 4 | 4 | 4 | |
| Misión y visión institucional | ¿El docente conoce la misión y visión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿El docente realiza su trabajo pedagógico enfocándose en la visión y misión de la institución? | 4 | 4 | 4 | |


 José Humberto Méndez Díaz
 Doctor en Administración de la Educación
 DNI: 60210559

Anexo F. Constancia de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Apellidos | MELÉNDEZ DÍAZ |
| Nombres | JOSÉ HUMBERTO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 80210559 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION |
| Secretario General | SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|--|
| Grado Académico | DOCTOR |
| Denominación | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN |
| Fecha de Expedición | 14/02/20 |
| Resolución/Acta | 0011-2020-UJV |
| Diploma | 052-078555 |
| Fecha Matrícula | 23/11/2009 |
| Fecha Egreso | 22/12/2011 |

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 8001476350

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/10/2023 12:53:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Apellidos | LLOCLLA ROSILLO |
| Nombres | DORIS MARIBEL |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 40033258 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|---------------------|-----------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector | SIGIFREDO ORBEGOSO VENEGAS |
| Secretario General | VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ |
| Director De Escuela | GUILLERMO GIL MALCA |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|---|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA |
| Fecha de Expedición | 20/11/2007 |
| Resolución/Acta | 886-2007-UCV |
| Diploma | A771235 |
| Fecha Matriculación | Sin información (*****) |
| Fecha Egreso | Sin información (*****) |

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001476651

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/10/2023 15:07:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **NOVOA PORTOCARRERO**
Nombres **SEGUNDO MOISES**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **01020875**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **SIGIFREDO ORBEGOSO VENEGAS**
Secretario General **VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ**
Director De Escuela **GUILLERMO GIL MALCA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **20/11/2007**
Resolución/Acta **886-2007-UCV**
Diploma **A771221**
Fecha Matriculación **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001476373

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/10/2023 12:57:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNÁNDEZ CUEVA AMADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Elías Soplín Vargas - Rioja", cuya autora es LIMAY ZUTA GREGORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00 %, 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.

CHICLAYO, 23 de noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| FERNANDEZ CUEVA AMADO DNI: 28110795 ORCID: 0000-0002-5307-3583 |  |