



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa
de San Juan de Lurigancho- 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Silva Rojas, Flor de Maria (orcid.org/0000-0003-4194-4932)

ASESORA:

Dra. Guerra de Gonzales, Yetzy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

CO - ASESORA:

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a Dios ya mis dos amados hijos quienes son la razón de mi vida y que siempre están a mi lado, brindándome su apoyo incondicional y aliento para superar obstáculos, a mi madre que siempre es mi modelo a seguir, ya mi padre que me cuida y guía desde el cielo, para seguir creciendo profesionalmente. Espero que este trabajo de investigación aporte un poco más al progreso y desarrollo de la educación en nuestro Perú.

Agradecimientos

Primero debo agradecer a Dios por darme salud y bienestar para seguir con mi formación profesional, también debo agradecer a mis hijos quienes me motivan para lograr mis metas y proyectos tanto profesionales como personales, por último, agradezco a la universidad y todos los maestros que desde el inicio nos brindaron óptimos conocimientos con el propósito de formar profesionales líderes, competitivos, proactivos, con valores éticos y morales.

índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procesamientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Poblacion de muestra</i>	19
Tabla 2. <i>Confiabilidad de liderazgo directivo</i>	20
Tabla 3. <i>Confiabilidad de desempeño docente</i>	20
Tabla 4. <i>Niveles de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022</i>	22
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022</i>	23
Tabla 6. <i>Niveles de Desempeño docente</i>	24
Tabla 7. <i>Niveles de las dimensiones de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022.</i>	25
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad de Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho,2022</i>	26
Tabla 9 <i>Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	27
Tabla 10 <i>Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente</i>	28
Tabla 11 <i>Correlación entre la dimensión gestión institucional y desempeño docente</i>	28
Tabla 12 <i>Correlación entre la dimensión gestión administrativa y desempeño docente</i>	29
Tabla 13 <i>Correlación entre la dimensión estilo y desempeño docente</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	22
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	23
Figura 3 <i>Niveles de la variable de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	24
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de desempeño docente en un colegio .de San Juan de Lurigancho</i>	25

Resumen

El presente estudio tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho- 2022. El estudio realizado fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y se aplicó en el método hipotético-deductivo, diseño no experimental descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por un total 50 docentes; la muestra fue la misma cantidad de la población, por otro lado, la selección de la muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizaron dos instrumentos para recabar la información, el primero fue el cuestionario de liderazgo directivo, mientras que el segundo, el cuestionario de desempeño docente, dicho instrumento de evaluación fue validado por juicios de expertos y la confiabilidad 0.960 para la primera variable, 0,929 para la segunda variable a través del Alpha de Cronbach. Los resultados del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman =0.887 indica que existe relación significativa entre las variables, y la significancia bilateral $p=0.000<0.05$, permitió rechazar la hipótesis nula concluyendo: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Palabras clave: *Liderazgo, pedagógica, desempeño docente*

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship that exists between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho- 2022. The study carried out was of a basic type, with a quantitative approach and was applied in the hypothetical method- deductive, correlational descriptive non-experimental design. The population consisted of a total of 50 teachers; the sample was the same amount of the population, on the other hand, the selection of the sample was made through non-probabilistic sampling for convenience, two instruments were used to collect the information, the first was the directive leadership questionnaire, while the second, the teacher performance questionnaire, said evaluation instrument was validated by expert judgments and reliability 0.960 for the first variable, 0.929 for the second variable through Cronbrach's Alpha. The results of the correlation coefficient r of Spearman's Rho =0.887 indicate that there is a significant relationship between the variables, and the bilateral significance $p=0.000<0.05$, allowed us to reject the null hypothesis, concluding: There is a significant relationship between managerial leadership and teacher performance. in an educational institution in San Juan de Lurigancho - 2022.

Keywords: Leadership, pedagogy, teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la pedagogía se ha convertido en la clave para lograr con éxito la superación de las sociedades, por lo que en estos últimos tiempos todos los países han optado y designado mayor presupuesto para alcanzar una educación de calidad.

UNESCO (2016) citado por Flores (2021) señaló sobre la crisis educativa del siglo XXI en Latino América se debe a la ineficiente gerencia educativa de los colegios, porque ciertos factores asociados inciden negativamente en el desarrollo de los procesos, generan esfuerzos sobrevalorados de todos los entes educativos.

En nuestro país la educación viene experimentando constantes cambios, la cual se observó con mayor facilidad con la presencia de la emergencia por el covid-19, sumado a esto, otros factores como lo económico, social, político y tecnológico, por ello es muy importante contar con líderes directivos eficientes, capaces de dirigir las escuelas e incentivar a los maestros a prepararse constantemente para ejercer su labor docente con ética y profesionalismo; pero lastimosamente muchos de ellos carecen de esta capacidad, la cual afecta en la función administrativa y pedagógica de las Instituciones.

Teniendo en cuenta todos estos cambios que se presentó en estos últimos años, la educación peruana plantea grandes desafíos para hacer frente de manera eficiente y real a diversas necesidades de las escuelas. Para la cual se deben contar con gestores capaces que influyan, inspiren y movilicen acciones para lograr propósitos y finalidades comunes en beneficio al mundo académico; ya que si pensamos en liderazgo es pensar en quien tiene que organizar, planificar, orientar, acompañar y dirigir la Institución Educativa, ejerciendo sus funciones de manera horizontal, democrática, pero sin perder la autoridad ante sus funciones, por ende debe demostrar dominio pedagógico para conducir el buen desempeño docente con el firme propósito de alcanzar un trabajo cooperativo y competente que los lleve al logro de una calidad educativa.

Ministerio de Educación (2014), Marco de la buena práctica directiva, el liderazgo directivo se desarrolla dentro de dos dominios, el primer es como los directivos gestionan condiciones para mejorar los aprendizajes; partiendo de un

diagnóstico real para iniciar la planificación, promoviendo la convivencia armoniosa, intercultural y democrática, teniendo en cuenta las condiciones familiares, la colectividad y la sistematización de las evaluaciones continuas en la gestión educativa dentro de las escuelas; con referencia al segundo dominio, manejo de los procedimientos didácticos y formativos a fin de acrecentar las enseñanzas, los líderes educativos deben incentivar el desarrollo profesional permanente de los maestros a través del monitoreo, acompañamiento reflexivo, trabajos colegiados y un seguimiento permanente de la práctica pedagógica para lograr aprendizajes significativos dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

Chávez (2017), indica que los centros educativos forman una organización diversa, por lo que en dicha diversidad es necesario contar con líderes que respondan a las necesidades y retos que se presentan, por lo tanto, estas contestaciones se manifiesten en actos oportunos en dirección a la actuación de los maestros y por consiguiente para el centro educativo.

MINEDU (2014), los especialistas de Marco del buen desempeño docente dicen que todo maestro debe centrar su práctica pedagógica teniendo en cuenta cuatro dominios: el primero es como cada docente realiza la planificación a largo y corto plazo, unidades, proyectos, experiencias y sesiones de aprendizaje; el segundo se refiere al desarrollo de enseñanza aprendizaje, uso de estrategias diversas, materiales, medios y evaluación formativa propiciando un buen clima, para el lograr aprendizajes significativos dentro y fuera del aula; el tercero es como el maestro colabora a la planificación y selección de herramientas para la gestión institucional, propiciando un óptimo clima institucional, la cual se verá proyectado hacia la comunidad; el cuarto dominio los maestros reflexionan permanentemente de su quehacer pedagógico cotidiano, mediante trabajos en equipos y colegiados para el fortalecimiento y crecimiento profesional.

Según Tobón (2008) el desempeño docente: Desde un enfoque por competencias se refiere a la práctica cotidiana y real, mediante el desarrollo de actividades diversas, retadoras, motivadoras y/o la resolución y análisis de problemas.

El desempeño es una capacidad de innovar permanente y creativamente, poniendo en práctica las habilidades y capacidades para solucionar diversos conflictos ante una situación complicada (Chiavenato, 2000), menciona que el desempeño emplea diversos métodos e instrumentos que ayuda a evaluar la competitividad del personal, por ello, los maestros son evaluados permanentemente por los directivos para optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

El cumplimiento estricto de la normatividad que rige la labor educativa y la ausencia de acuerdos democráticos, generan fricciones entre los directivos y docentes, por ende, el rompimiento del buen clima Institucional.

La actitud autoritaria, la poca empatía y la deficiente comunicación de los directivos altera la gestión y el desarrollo de una buena práctica docente, la cual genera una mala imagen ante la comunidad.

La carencia de liderato formativo de los directivos se ve reflejado en el ineficiente monitoreo y acompañamiento hacia los docentes, ya que brindan poco apoyo técnico y pedagógico, para reflexionar y mejorar sus prácticas pedagógicas.

La ausencia de un liderazgo eficaz de los directivos afecta su función administrativa y pedagógica, lo cual influye de manera negativa en la solución de problemas institucionales que se presenta, por ende, la mala orientación del trabajo docente, afectando el desarrollo de las capacidades para ejercer una buena labor profesional.

El liderazgo directivo en la escuela afecta la capacidad de negociar con eficiencia, así mismo no se alcanza el éxito de las metas y objetivos que los equipos se propongan a corto y largo plazo para desarrollar una adecuada gestión.

En la actualidad todas las Instituciones Educativas deben contar con líderes pedagógicos carismáticos, empáticos, emprendedores, democráticos, capaces de coordinar, planificar y evaluar su gestión administrativa y pedagógica. Para motivar a los pedagogos a mejorar su praxis educativa y alcanzar con éxito las metas trazadas.

Ante esta realidad se estableció el problema general ¿Qué relación existe

entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho- 2022?

Además, se plantearon los problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la dimensión de gestión pedagógica y desempeño docente, de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho- 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión de gestión institucional y desempeño docente, de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho- 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho- 2022?, ¿Qué relación existe entre la dimensión de estilo directivo y desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho- 2022?

Por tanto, la pesquisa se justifica según Méndez (1995) mencionado por Bernal (2010), quien destaca la importancia de realizar la indagación de forma teórica, metodológica o práctica.

Dicho trabajo de indagación se justifica teóricamente en el marco de la buena práctica del director y del desempeño docente Ministerio de Educación, el cual establece que los directores son líderes pedagógicos con capacidad para influir, inspirar y motivar las acciones educativas en los demás entes y guiar a las escuelas a fin de alcanzar los propósitos trazados. Así mismo, la investigación contribuirá a incrementar conocimientos sobre las variables de estudio.

Metodológicamente se utilizó instrumentos verificables y validados por expertos que permitieron recoger información real, relacionado a las variables de estudio y fueron procesados de manera pertinente. Dichos instrumentos se aplicaron a maestros de ambos niveles tanto de primario como de secundaria en el 2022 en un colegio de San Juan de Lurigancho.

En la práctica necesitamos tener directivos con capacidad de liderazgo para dirigir y gestionar eficientemente la parte administrativa y pedagógica de las escuelas, Por ello mediante este trabajó se planteó algunas sugerencias para fortalecer las capacidades de los líderes pedagógicos y por ende mejorar el que hacer educativo cotidiano de los maestros.

Así mismo se propuso el objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022

por lo que se planteando como objetivos específicos a los siguientes:

Establecer la relación que existe entre la dimensión de gestión pedagógica y el desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho-2022. Establecer la relación que existe entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho-2022. Establecer la relación que existe entre la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho-2022. Establecer la relación que existe entre la dimensión de estilos directivo y desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho-2022.

De la misma forma se consideró la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022.

De la misma forma se planteó las cuatro hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la dimensión de gestión pedagógica y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2022. Existe relación significativa entre la dimensión de gestión Institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2022. Existe relación significativa entre la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2022. Existe relación significativa entre la dimensión de estilo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial la educación está sujeta a cambios y desafíos constantes, por lo que se debe contar con directivos capaces de liderar pedagógicamente y administrativamente a las Instituciones para optimizar la educación, por ello la exploración de diferentes investigaciones que tengan similitud con las variables de estudio del presente trabajo servirán como antecedentes; a nivel internacional se encontró los trabajos de:

Vásquez et al. (2021), realizaron la pesquisa en Chile, denominado liderazgo pedagógico y el desempeño del maestro, dicho trabajo tuvo con fin determinar el vínculo entre las dos variables mencionadas en su título, contó con una población de 75 maestros, cuyo resultado, según el análisis del Rho Spearman, fue de 0,543 y un p valor igual a 0.000 (p valor $< 0,05$); concluyeron demostrando, la existencia de una correlación directa y significativa entre las dos variables estudiadas.

Limongi et al. (2020), el estudio titulado, el liderazgo directivo y desempeño docente se efectuó en Ecuador, su propósito fue establecer el impacto que existe entre ambas variables, considerando el avance del proceso docente, la mencionada investigación se hizo en Perú y Ecuador durante cinco años consiguientes. En sus resultados, demuestran, la necesidad de motivar el trabajo en equipo liderado por los directivos, asistiendo a la buena práctica de la labor del pedagogo. Por medio de, T de Student, consiguieron un promedio de 2,53; en pocas palabras con el liderazgo se logra el éxito fundamentado en valores cooperando en la calidad en la educación.

Acuña & Bolívar (2019), ejecutaron su investigación con el fin de encontrar correlación entre estilos de liderazgo y modelos de gestión en un colegio de Barranquilla, la metodología usada fue el enfoque cuantitativo de estudio correlacional, con variables tipo no experimental, encuestando a directivos y docentes en actividad, concluyendo que el estilo de liderazgo influye de una manera significativa en el modelo de gestión, por ende se determina que si existe un buen liderazgo se desarrollará una buena gestión.

De La Ese (2019) realizó su trabajo con el fin de establecer la correspondencia entre la gerencia del directivo y evaluación del trabajo del profesor,

la metodología aplicada en el estudio es, descriptivo correlacional, el recojo de datos se realizó mediante un listado de preguntas a 80 maestros de la escuela, en la que terminó afirmando que si hay una dependencia considerable entre liderazgo directivo y evaluación de la práctica pedagógica.

Bravo (2018) quien hizo su investigación con la finalidad de precisar el predominio del líder directivo en el ejercicio educativo del centro escolar, usó una metodología cuantitativa descriptiva, a través de un sondeo a 46 maestros y un directivo, la cual concluyó probando que un liderazgo eficiente influye positivamente en el desempeño de los maestros, ya que los líderes incentivan constantemente a lograr el profesionalismo y por ende se eleva el nivel educativo en los estudiantes.

Las pesquisas previas al contexto nacional las que brindaron un soporte técnico a dicha indagación son variadas, se menciona a continuación

Mori, (2022) realizó el estudio para percibir la correspondencia entre Liderato pedagógico y el trabajo del docente en las escuelas EBR con documentación de cualidad formativa, utilizó una metodología cuantitativa de diseño correlacional transversal descriptivo, se conformó una muestra de 75 profesores de seleccionadas escuelas, se usó dos cuestionarios el primero para recopilar la data de la variable el liderazgo pedagógico y el segundo a fin de realizar una autoevaluación sobre la labor del profesor.

como Flores (2021) quien investigó para encontrar el influjo del liderazgo del dirigente sobre la labor de los maestros en una escuela, empleó el método cuantitativo experimental correlacional, censó a 70 maestros, llegando a concluir que a más liderazgo directivo es más eficiente el desempeño de los maestros, ya que el rol de los directivos es influenciar en los maestros para mejorar la educación.

Cucho (2020) realizó su investigación para explicar la dependencia que se hallan entre liderato directivo y la práctica del ejercicio docente en época de pandemia, utilizó una metodología experimental, cuantitativo, descriptivo, transversal, aplicó la encuesta mediante dos cuestionarios a 102 personas entre directivos y maestros, en la cual obtuvo como resultado la existencia de una vinculación elocuente entre el liderato del director y la labor del maestro, y que ello cooperan a acrecentar el programa educativo, aún en el ambiente de la pandemia.

Huncapaza (2019) quién indagó con el propósito de determinar el efecto que ejerce el liderato directivo en el labor de los maestros en las instituciones pedagógicas públicas de educación secundaria, empleó una metodología básica no experimental y explicativa, donde usó un cuestionario para ambas variables, encuestando a 91 maestros de 05 escuelas, concluyendo que el liderato del director influye significativamente en la labor del docente ya que refleja el impacto de los líderes de los colegios en el desempeño de las diferentes tareas y procesos del personal docente.

Córdova (2019) investigó con el objeto de establecer el predominio que ejerce el líder pedagógico sobre la labor del profesor, metodológicamente utilizó el enfoque cuantitativo, experimental transversal correlativa, aplicó su estudio al personal jerárquico y maestros que laboraron en esas instituciones durante el 2018, en dicho estudio se demostró que la variable liderato educativo se vincula de manera significativa con el desempeño de los maestros en las aulas de las escuelas Multigrados.

Cabrera (2018) ejecutó su indagación para establecer la correlación entre liderato del director y el desempeño de los maestros en educación secundaria, lo realizó mediante una metodología cuantitativa descriptiva, no experimental, encuestando a 29 docentes, mediante una ficha de evaluación, obteniendo como producto que un liderazgo eficiente de los directivos apoya, e incentiva al mejoramiento del trabajo docente para ser destacado.

Vega (2018) aplicó su investigación con el fin de establecer la correspondencia que hay entre el liderato del director y la labor del profesor, utilizó una metodología transaccional, correlacional causal, dicho estudio lo realizó con una población de 50 docentes, dichos datos se recolectaron mediante un cuestionario, concluyó demostrando la vinculación directa que existe entre el liderato directivo con la práctica pedagógica del maestro.

Entre los antecedentes a nivel regional encontramos a: Arias (2022) quien realizó su trabajo de investigación con el fin de establecer la correspondencia que hay entre el liderato del directivo y el trabajo del profesor en las instituciones educativas en el marco del aprendizaje lineal, para lo cual empleó una metodología

correlacional, donde encuestó a 70 maestros con 28 preguntas para la primera variable y 28 para la segunda variable, obteniendo como resultado una correspondencia directa y altamente expresivo en las dos variables y las dimensiones de estudio.

Galindo (2018), indagó con el fin de identificar el influjo que ejerce el liderato del director sobre el desempeño de los maestros, usó el método hipotético deductivo, correlacional, donde encuestó a través de cuestionarios a 21 docentes, y 2 directoras, concluyendo que en dicho estudio si hay una relación positiva entre las variables estudiadas.

Barboza (2017), ejecutó su indagación para precisar la vinculación que existe entre el liderato directivo y la labor de los maestros en un centro educativo inicial, lo realizó mediante la metodología correlacional, tipo básica, no experimental, mediante una encuesta a 78 maestros a quienes aplicó los cuestionarios, concluyó afirmando que los directivos ejercen influencia moderada sobre el desempeño de los maestros de dicha escuela.

Las teorías para la variable liderato directivo y sus respectivos componentes se consideró a los siguientes autores:

Según los especialistas del MINEDU (2018) expresan que todo liderazgo del agente educativo debe tener destrezas concerniente a la capacidad técnica, esta se correlaciona con las competencias recientes en temas enlazados a la dirección curricular. Experiencia en el manejo adecuado de los afectos y situaciones: indispensables a fin de tener una convivencia adecuada con los profesores, fomentando para constituir una comunicación de modo horizontal con los integrantes de la agrupación, consolidando un ambiente institucional apropiado. Capacidades de gerencia organizacional: apoya a establecer una estructura colegiada conveniente y emotivo a fin de obtener los propósitos o metas que los profesores inquieren en el proceso de un labor pedagógico ideal.

Rodríguez (2016) indicó que el liderazgo directivo adquiere mucha importancia porque permite promover la comunicación y búsqueda de acuerdos consensuados, siguiendo la línea de respeto jerárquico y el cumplimiento de la normatividad. También Kouzes y Posner, (2010) indicaron que el liderazgo es toda

habilidad que poseen las personas para influenciar a los demás individuos y alcanzar anhelos comunes. A sí mismo, para Medina (2014), nos dice que “Líder es aquel individuo que tiene la capacidad de convencimiento y mando, ya que transmite respeto y confianza para que los demás lo sigan por su propia voluntad sin ningún condicionamiento. De igual modo Madrigal (2011) quien nos dice Liderazgo es ejercer ante las demás personas, ciertas habilidades y comportamientos para guiar, incentivar, conducir y mejorar el actuar de las personas para optimizar el trabajo y promover el progreso de su equipo sin perder la autoridad. Por otro lado, tenemos a Cuesta (2021), quien manifiesta que el liderato es la habilidad o facultad que tiene un individuo para persuadir a los integrantes de su equipo a actuar de una manera determinada, el liderazgo debe estar direccionado alcanzar las metas que la institución se proyecta, por último. El estilo del líder describe al prototipo de conducta que adquiere el directivo con la finalidad de orientar a sus compañeros de trabajo para lograr las metas trasadas en la escuela. El estilo se encuentra fundamentado en hábitos, la variedad, en la formación y la capacitación, es el incentivo que promueve al líder en distintas conyunturas (Madrigal, 2005).

Se debe tener en cuenta el rol que ejercen los directivos durante su desempeño pedagógico y administrativo, ya que son ellos quienes organizaran, planificaran y ejecutaran diversa tareas para cumplir con las metas y objetivos propuestos por las Instituciones Educativas, por lo que se requiere personas capaces de fomentar el trabajo en equipo, la reflexión pedagógica, la motivación a las buenas prácticas pedagógicas, la toma de desiciones acertadas, el fomento de la buena convivencia y delegar funciones sin perder la autoridad; por ello el MINEDU (2019) en su guía de instrumento para el proceso de recursos individuales en equipos directivos reconoció los estilos de liderazgo:

El liderazgo pedagógico los directivos ejercen un protagonismo pedagógico en las escuelas, ya que son los que influyen, dirigen, guían, contribuye y ejecutan acciones en beneficio de los demás entes educativos, con fines de optimizar los aprendizajes, dentro de un clima acogedor y participativo, sin perder la autoridad y representatividad legal. Esta autoridad será ineficiente si es que no se ejerce con profesionalismo y ética, tomando acuerdos colegiados y en equipo. Por ello Bolívar (1997) afirmó que el director es quien dirige la gestión de las escuelas, cumpliendo

un rol jerárquico y protagónico con miras a optimizar la labor docente; en la misma línea Bolívar (en Freire y Miranda, 2014) señaló que el liderazgo instruccional apunta a organizar y dirigir las buenas prácticas pedagógicas dentro de las escuelas, por ende se busca incrementar los resultados de los aprendizajes, incentivando el profesionalismo de los maestros y el que hacer pedagógico cotidiano desde el proceso enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, Echevarría (2022), señaló el director es considerado como el protagonista del cambio y calidad educativa ya que debe contar con cualidades innatas a su persona para influenciar positivamente sobre los maestros, personal administrativo, alumnos, y padres de familia dentro de una institución. Mientras que Murillo (2008) indicó: directivos que adquieren este estilo de liderazgo se comprometen a la implementación y ejecución del currículum de la institución; mostrando alta capacidad para orientar, organizar acciones dentro y fuera del aula, con el fin de alcanzar los objetivos trazados; incentivando permanentemente el desarrollo profesional de los maestros, realizando un acompañamiento eficiente, monitoreando permanentemente y de manera reflexiva, para la cual también se debe tomar en cuenta las evaluaciones de los aprendizajes y trazar nuevas metas dentro de la institución por ende mejorar la calidad educativa.

Liderazgo transformacional: Este liderazgo es fundamental en las organizaciones ya que comunica con claridad hacia dónde quieren llegar, para la cual se motiva permanentemente a los demás, generando altas expectativas de desempeño, brindando confianza y autoconfianza en los equipos de trabajo para alcanzar logros conjuntos (CEPPE, 2009). En ese marco, se estima que el líder facilita la habilidad de tomar una buena decisión y consentir a llevar a cabo acciones organizadas en los centro de trabajo, al proceder de manera programada a fin de responder en el momento adecuado a la contingencia que se presenta (Legra et al., 2021).

Burns (1978) indica que el liderazgo transformacional es un compromiso entre líderes y seguidores para alcanzar un alto nivel motivacional dentro de los principios morales, también se dice que este estilo de liderazgo produce cambios representativos en las organizaciones y la vida de los individuos generando cambios de aspiraciones y expectativas de los trabajadores. El líder transaccional

establece acuerdo con sus seguidores, donde el líder identifica los deseos y necesidades, luego clarifica como se podrá satisfacer esas carencias a cambio de que logren los objetivos específicos, cumpliendo ciertas tareas, recibiendo incentivos a cambio de su desempeño laboral, donde el líder sale favorecido con los trabajos efectuados (Valera 2010).

Liderazgo emocional. Las emociones cumplen un papel fundamental en la ejecución de diversas actividades educativas de todos los entes educativos, ya que quienes ejercen un liderazgo emocional demuestran capacidad para motivar e influenciar positivamente a los integrantes de su equipo dentro de un clima armonioso, acogedor y pacífico. Según Goleman (2014), el líder realiza un rol primordial, ya que contribuye en la parte emocional de los integrantes del equipo, tratando de incentivarlos para alcanzar objetivos comunes. Por lo tanto, una clave del ejercicio de este liderazgo es el manejo de la inteligencia emocional, donde es necesario partir del autoconocimiento para poder autorregular las emociones, transmitir conocimientos y desarrollar habilidades sociales ante los demás. La principal característica de este liderazgo es alcanzar las metas propuestas sin cometer abusos por poder o jerarquía, ya que los que dependen del líder deben usar sus habilidades y capacidades emocionales para actuar por sí mismo sin sentirse presionados o coaccionados ya que si existe un clima armonioso y favorable la productividad será más eficiente.

En esa misma línea Freire (1992) refiere que el liderazgo emocional influye en la decisión de pensar juntos hacia el logro del mismo fin: Si los demás no creen ello, yo no lo pensaré mucho. Simplemente no puedo pensar en los demás ni para los demás ni son los demás. Por otro lado Ferreira (2021), señaló, los educadores se enfrentan a un mundo inestable y competitivo, y el estado emocional de los líderes puede servir como un indicador de su éxito en hacer frente a estos cambios globales y locales. En conclusión, el liderazgo emocional es la base de cualquier liderazgo. Todo líder necesita contar con competencias de inteligencia emocional y desarrollar las habilidades sociales, la cual garantizará el logro exitoso en cualquier actividad que emprenda tanto personal como organizativo. Pero no es suficiente un liderazgo emocional, se requieren contar con otros aspectos provenientes de otros factores o dimensiones de liderazgo, que juntamente con las del liderazgo emocional generarán óptimos resultados.

En cuanto a las dimensiones se consideró los siguientes:

Gestión pedagógica, los líderes pedagógicos deben tomar decisiones acertadas para el buen funcionamiento y desarrollo de las escuelas, teniendo en cuenta las directivas y leyes que provienen de las autoridades locales y regionales tanto administrativas como políticas, las cuales orientarán y conducirán a logro y mejoramiento de los aprendizajes (MINEDU, 2014).

Gestión institucional, Los directivos deben orientar su gestión al logro de meta y objetivos planteados, partiendo de una organización, planificación y evaluación, para lo cual se tome en cuenta los saberes, las capacidades, las habilidades y el involucramiento de los demás entes educativos, así como la adquisición de un conjunto de experiencias para ejecutar las diversas tareas encomendadas. (MINEDU, 2014).

Gestión administrativa, se refiere a la capacidad que tiene los directivos para optimizar y transparentar la división de los bienes financieros y materiales, priorizando las necesidades del colegio, para la cual deben realizar actividades diversas de manera coordinada con la entidad superior inmediata y demás entes educativos (MINEDU, 2014).

Estilo, es la capacidad que poseen los líderes para conducir, orientar y dirigir a sus colaboradores, para lograr sus metas y objetivos de manera peculiar y estableciendo relaciones horizontales y sin ejercer autoritarismo ante otros subordinados (Zevallos, 2019).

Teorías de la variable desempeño docente: La teoría cognitivista el rol del profesor está basado en organizar y crear experiencias pedagógicas de formación significativo; intentando que el educando entienda, medite y aprenda. Jean Piaget (1985), citado Olmedo y Farrerons (2017), determina el acercamiento psicogenética, que el pedagogo es un impulsor del avance y la independencia de los educandos. Conoce a fondo las dificultades y particularidades de la enseñanza de los discentes, los periodos o estadios del desarrollo cognoscitivo. Su función fundamental es brindar al educando un ámbito de familiaridad, consideración, y aseveración, un lugar donde se relaciona de modo libre y segura; Ausubel (1968) citado Marcos &

Yépez (2011), expresa que el profesor debe estar inclinado profundamente en impulsar a sus educandos en el aprendizaje significativo.

El desempeño docente son las diversas actuaciones que ejercen los maestros para la ejecución de su quehacer pedagógico continuo, teniendo en cuenta los cuatro dominios, la cual debe ser evaluada y auto evaluada constantemente para ir mejorando profesionalmente.

Consejo Nacional de Educación (2010) señala: la labor docente es un cúmulo de emociones, actitudes, valores, pensamientos, cultura y teorías implícitas que se transforman en actuaciones del maestro al relacionarse con los demás dentro y fuera de su entorno; ya que se ejecuta como parte de su responsabilidad ante la sociedad.

Asi mismo Vidarte (2005) reconoce que: El que hacer pedagógico de los maestros en las escuelas no se debe centrar solo en impartir conocimientos, si no también se debe valorar la capacidad que tiene el educador para aprovechar al máximo los pocos recursos con los que cuenta la institución, y al mismo tiempo debe buscar agenciarse de diversas estrategias para generar aprendizajes significativos, sin buscar excusas para optimizar la claridad educativa, por ende el desempeño de un maestro debe ser acertado y creativo.

Del mismo modo Fernández (2002), señaló que el desempeño docente; son las diversas actuaciones que el maestro realiza en su práctica pedagógica como: programación y preparación de unidades, sesiones, búsqueda de estrategias, elaboración de materiales, acompañamiento y asesoramiento oportuno en el proceso de sus aprendizajes de los estudiantes, trabajos colegiados con otros maestros y directivos de la escuela, así como las constantes capacitación para mejorar su desempeño. Por lo tanto, el que hacer pedagógica del maestro viene a ser las distintas acciones que el profesor ejecuta, usando diversas herramientas y estrategia para lograr el propósito trazado. Por último, Tobón (2008) refirió que el desempeño docente: Desde un enfoque por competencias se refiere a la practica cotidiana y real, a través del desarrollo de diversas actividades retadoras , motivadoras y/o el análisis y resolución de problemas.

Las dimensiones de desempeño docente según MINEDU (2014) todo maestro debe centrar su práctica pedagógica cumpliendo los cuatro dominios:

En primer lugar tenemos al dominio referente a la planificación para la enseñanza de los colegiales todo maestro debe iniciar de un diagnóstico situacional, para planificar con eficiencia y anticipación su programación a largo y corto plazo como: proyectos, unidades, experiencias y sesiones de aprendizaje, acorde a las carencias, rasgos propios, nivel intercultural de la comunidad y de la institución, dentro de un enfoque por competencias y agenciándose de herramientas y materiales necesarios para lograr aprendizajes significativos. También tenemos al segundo dominio referente a la enseñanza para la formación de los escolares, incluye: preparación y el progreso de la práctica cotidiana de actividades pedagógicas, haciendo uso de distintos planeamientos metodológicos, medios, materiales didácticos y evaluación formativa con criterios precisos, propiciando un buen clima para lograr aprendizajes significativos dentro y fuera del aula. Por ello se requiere que el maestro conozca y aplique procesos pedagógicos y didácticos de cada área curricular para desarrollar actividades motivadoras, retadoras e interesantes bajo el enfoque por competencias.

En tercer lugar tenemos al dominio referente a su intervención del maestro en la deligencia del colegio relacionado a la colectividad, este dominio indica que todo maestro se debe involucrar activamente para la preparación, ejecución y evaluación de los documentos de la administración del colegio, propiciando un clima acogedor, armonioso y democrático, por lo que, un maestro debe manejar una colectividad asertiva con todos los representantes de la educación, involucrándolos a intervenir dinámicamente a las familias en todas las actividades programadas por el colegio.

Y por último tenemos al cuarto dominio referido al desenvolvimiento del profesionalismo e identidad del maestro, tal dominio señala como los maestros deben reflexionar permanentemente de su quehacer pedagógico cotidiano, mediante trabajos en equipos y colegiados para el fortalecimiento y crecimiento profesional. Ya que, un maestro debe estar en constante preparación e implementación académica y pedagógica para enfrentar los constantes cambios y desafíos de las políticas educacionales a nivel regional y nacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este trabajo de investigación es de tipo básico correlacional causal, Sánchez et al. (2018) afirmaron que este modelo de indagación tiene su meta primordial en el proceso de la teoría del descubrimiento de extensas universalizaciones o fundamentos. Además, busca acrecentar el conocimiento y poner a efecto nuevas teorías fundamentado en leyes y principios que aportan al conocimiento científico.

La indagación se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, porque uso la estadística como herramienta, en el cual el interés fue la medición y la cuantificación, debido a ello se logra datos reales, con el propósito de ampliar, aclarar y confrontar sustentos teóricos en el campo estadístico (Escudero & Cortez, 2018).

También se puede decir que es de modo aplicativo, ya que con los aportes teóricos encontrados se puede contribuir al bienestar social y a la solución del problema planteado. (Valderrama, 2019).

Así mismo se puede decir que es de diseño no experimental debido a que las variables no se modifican o alteradas, solo se visualiza datos reales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Igualmente se puede decir que dicho trabajo presenta un nivel correlacional causal, porque explica la causa -efecto que se produce entre las variables de estudio en tiempo real, siendo el indagador quien se encarga de observar, encontrar e informar dicha conclusión.

Métodos de investigación

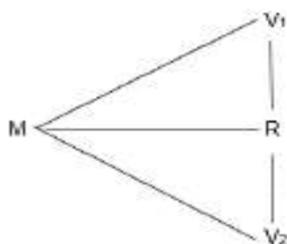
Dicha indagación empleó el método hipotético-deductivo; porque se inicia formulando la hipótesis, indagando probables, aclaraciones del fenómeno estudiado, determinando deducciones para ser contrastados con los resultados, que permite la explicación de dicho estudio (Pino, 2019)

A si mismo Cabezas, (2018) precisó que el método deductivo hipotético permite la explicación del estudio realizado.

Diseño de investigación

Esta indagación es de diseño no experimental porque las variables de indagación no se han condicionado o manipulado, solo se observa datos reales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Igualmente se puede decir que es descriptivo correlacional transversal, debido a que proporciona datos que determina el vínculo entre ambas variables de la indagación (Ñaupas et al., 2018).

Esquema



Dónde:

M: Muestra de estudio 50 maestros de primaria y secundaria

V1: Liderazgo directivo 28 ítems

V2: Desempeño docente. 28 ítems

R: La relación de liderazgo directivo y desempeño del maestro.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Liderazgo directivo.

Para ejercer un liderazgo eficiente se debe contar con capacidades y habilidades de guiar, conducir, facilitar, orientar y motivar a desarrollar sus actividades cotidianas de forma innovadora y espontánea (Ortiz, 2014)

El liderazgo directivo es una agrupación de capacidades y aptitudes que se posee, para influenciar, inspirar y guiar a todos los entes educativos para lograr las metas y objetivos trazados en dicha IE. Lo cual fue contrastado a través de un cuestionario de 28 ítems fundamentados por el MINEDU(2014) y adaptado por la autora, en sus cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, institucional,

administrativa y estilo directivo, para lo cual se utilizó una escala de valoración de cinco posibles opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, sus niveles son: alto, bajo e intermedio (Anexo 02).

V2: Desempeño docente

Se define como las distintas maniobras que efectúa un maestro dentro de la escuela con el propósito de lograr en los estudiantes un aprendizaje eficaz. Un maestro involucrado con la pedagogía tiene la función de brindar enseñanza de calidad, con la finalidad de alcanzar la meta planificada (Ministerio de Educación, 2016).

Desempeño docente es una agrupación de destrezas y aptitudes que todo profesor pone en práctica al instante de desarrollar su actividades pedagógicas y estas son estimadas según las particularidades de cada dominio al percibir antes, durante y después de la acción educativa, por ello se verificó mediante la aplicación de un cuestionario de 28 ítems, ya que las cuatro dimensiones fueron fundamentadas por el MINEDU(2016) la cual fue adaptado por la autora y validado por los expertos, para ello se utilizó la escala valorativa de: siempre, casi siempre a veces, casi nunca, nunca; así mismo tiene tres niveles: alto, intermedio y bajo para sus cuatro dimensiones (Anexo 02).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se contó con la colaboración de 50 maestros de primaria y secundaria de una institución, por lo que (Bacón-Shone, 2020), indica la población es un grupo seleccionado para ejecutar dicha indagación, y es de tipo censal porque se efectúa con el total de las personas sin ser calculadas (Huancani, 2020).

Muestra

Es una parte de componentes del total de la población. La muestra abarca por distintas técnicas que comprenden dos campos, el muestreo no probabilístico y el probabilístico, El uso del muestreo no probabilístico en la indagación fue por conveniencia, porque no se impuso ni se obligó a los participantes si no se encuentran agrupadas con una particularidad de dicha indagación (Hernández et al, 2018).

Tabla 1*Población de muestra:*

Distrito	Instituciones Educativas	Nº de maestros
San Juan de Lurigancho	01	50
Total	01	50

Muestreo

En dicho estudio se empleó el muestreo intencional no probabilístico por comodidad del indagador, ya que el muestreo es la capacidad de procesamiento que faculta la de escoger las unidades del estudio que constituyen la muestra, con la intención de recabar datos estimados para el trabajo que se desea realizar (Ñaupas et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica para la indagación, ya que es un método de recopilación de datos más pertinentes, se aplicó a través de dos cuestionarios que ayudaron a conocer la perspectiva de los maestros, El primero midió la variable liderazgo directivo y la segunda midió el desempeño docente (Ñaupas et al., 2018).

Para estimar una de las variables de estudio liderazgo directivo se realizó mediante un cuestionario de 28 ítems aplicando la escala de Likert. Por lo que para estimar la segunda variable también se empleó un instrumento con 28 preguntas, aplicando la escala Likert, ambos instrumentos fueron validados por 03 expertos. (Anexo 3)

3.5. Procedimientos

Luego de validar los instrumentos, se presentó la solicitud a la directora de la Institución para obtener el permiso correspondiente, conseguida la aprobación formal, se hizo el contacto con los maestros para obtener su consentimiento informado. Posteriormente se procedió a la aplicación del instrumento mediante un formulario en el google drive. El recojo de dicha información se realizó mediante un link enviado por el WhatsApp, luego se procesó y se analizó los resultados empleados el SPSS versión 26 (Pino, 2019).

La confiabilidad es el nivel de seguridad o confianza con que se reconoce el resultado alcanzado mediante el cuestionario u otra herramienta (Ñaupas et al.,

2018). Dicha confiabilidad de ambos instrumentos se ejecutó por medio de la herramienta de Alfa de Cronbach.

Tabla 2

<i>Confiabilidad de liderazgo directivo</i>	
Alfa de Cronbach	N de preguntas
0,960	28

Interpretación:

Un alfa de Cronbach superior a 0,932 indica una fiabilidad de la escala.

Tabla 3

<i>Confiabilidad de desempeño docente</i>	
Alfa de Cronbach	N de ítems
0,929	28

Se obtuvo la confiabilidad de un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0,932 señalando que la fiabilidad de la escala es buena.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis considerando los rangos de medida para ambas variables. Con la información que se obtuvo al realizar las encuestas se estableció la base de datos que fue consolidado en la data de Excel y paquete estadístico SPSS V.26. Después, dichos datos se representaron en gráficos y tablas con sus correspondientes figuras, lo cual consintió visibilizar el comportamiento según las variables.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de indagación fue ejecutado bajo un estricto clima de confianza y respeto a cada uno de los maestros que admitieron participar en dicha investigación, manteniendo en anonimato su identidad, así como la confidencialidad al momento de la aplicación del instrumento y con el permiso de la directora de dicha institución. Se cumplió con los lineamientos de investigación que prevalecen en la Universidad

Cesar Vallejo, referente a la redacción se aplicó las normas APA 7 Edición, ya que en dicha indagación el resultado fue real sin manipulación.

IV.RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4.

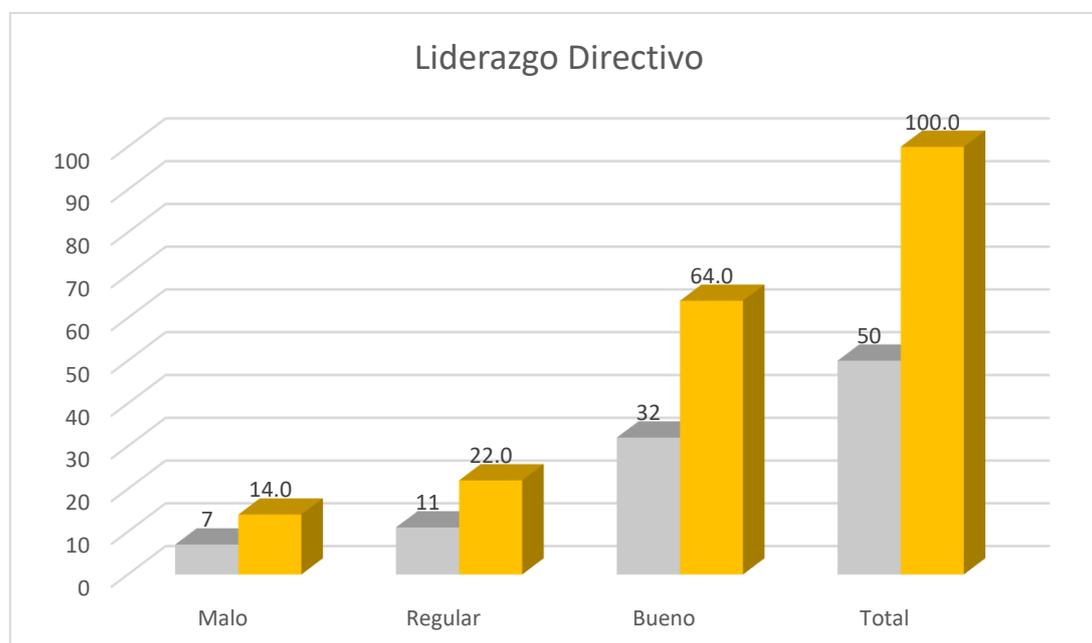
Niveles de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

	liderazgo directivo	
	Nº	%
Malo	7	14.0
Regular	11	22.0
Bueno	32	64.0
Total	50	100.0

Fuente: Aplicación de la encuesta.

Figura 1

Niveles de Liderazgo directivo de una institución educativa en San Juan de Lurigancho



En la descripción, de la tabla 4 muestra que en el grado de la variable de liderato directivo un 64% se ubica en un nivel bueno, un 22% en el nivel normal y el 14% se localiza en malo.

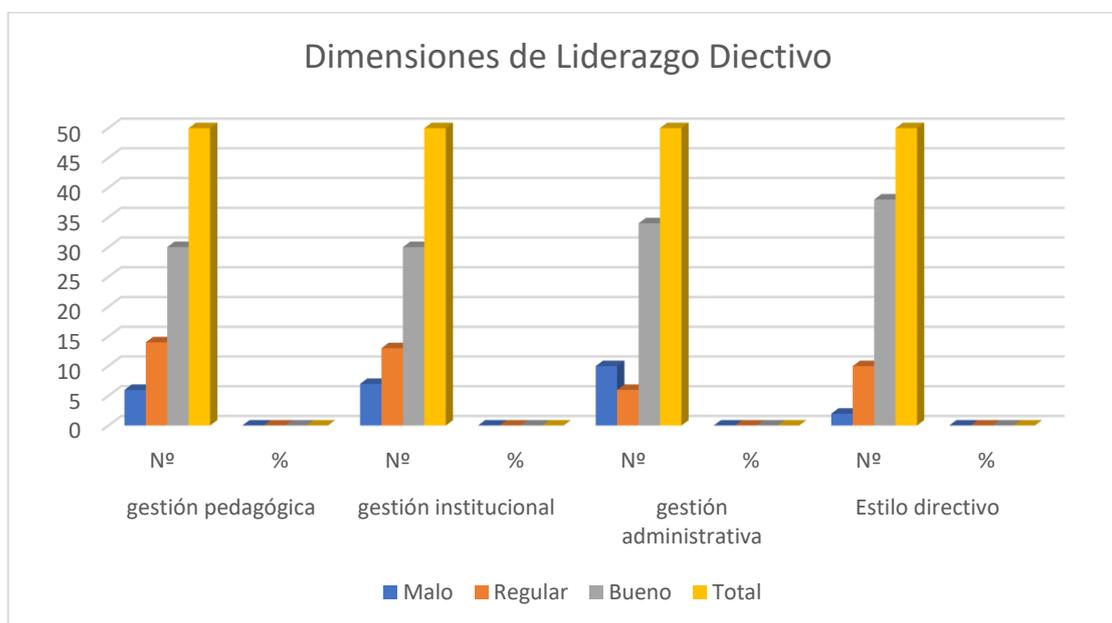
Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022

liderazgo directivo	gestión pedagógica		gestión institucional		gestión administrativa		Estilo directivo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	6	12,0	7	14,0	10	20,0	2	4,0
Regular	14	28,0	13	26,0	6	12,0	10	20,0
Bueno	30	60,0	30	60,0	34	68,0	38	76,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo en una institución educativa de San Juan de Lurigancho



En la descripción, la tabla 5 visualiza que en la dimensión gestión pedagógica el nivel bueno es 60%, el nivel mediano es 28% y el nivel malo es 12%; en la dimensión gestión institucional, el nivel bueno es 60%, es decir nivel normal es 26% y el nivel malo es 14%; en la dimensión gestión administrativa, el 68% en nivel alto, y el nivel malo es 14%; en la dimensión gestión administrativa, el 68% en nivel alto,

un 12% el nivel es regular y un 20% tiene nivel malo; mientras que en la dimensión estilo directivo el 76% se encuentra en un buen nivel, un 20% en nivel regular y 4% en mal nivel.

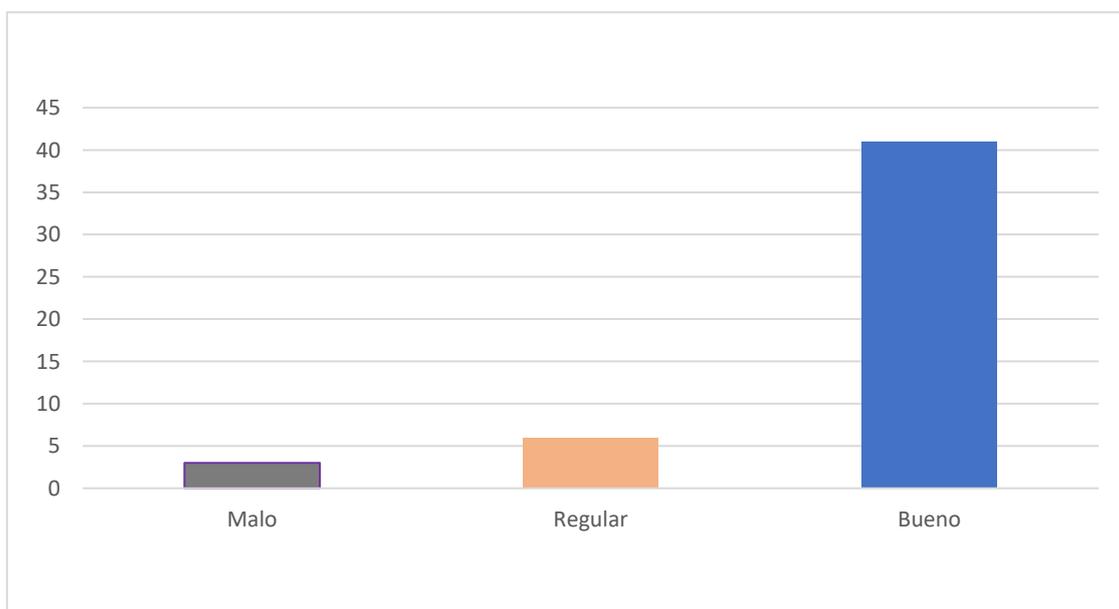
Tabla 6

Niveles de Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6,0
Regular	6	12,0
Bueno	41	82,0
Total	50	100,0

Figura 3

Niveles de la variable de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho



Descripción, según se observa en la tabla 6 menciona a nivel descriptivo sobre la labor docente en docentes de un colegio de San Juan de Lurigancho, que del 100 % un 82% posee un alto nivel, un 12% en nivel mediano y un 6% en mal nivel.

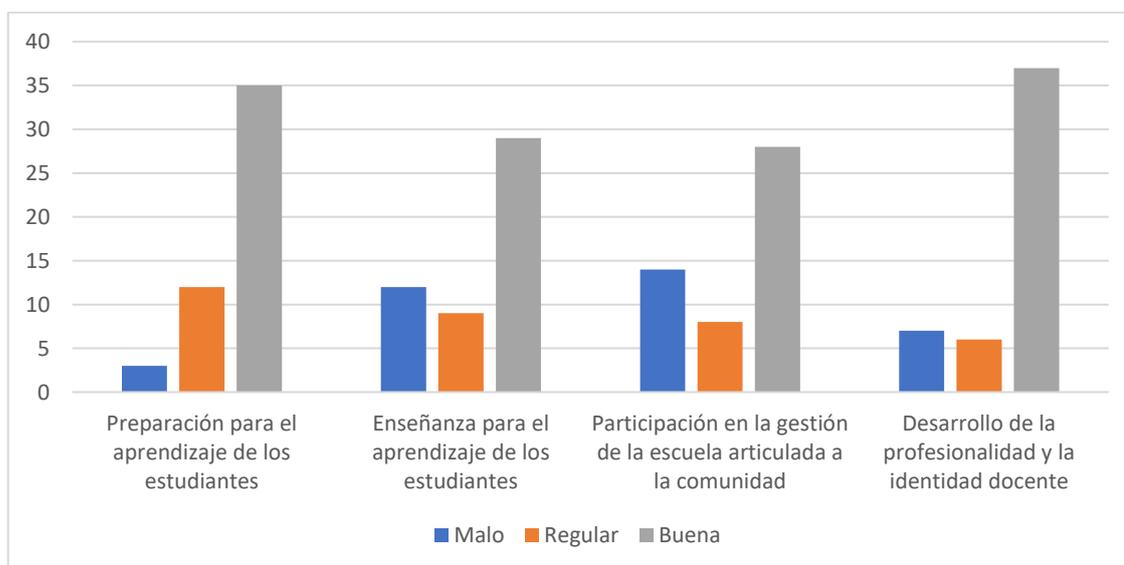
Tabla 7

Niveles de las dimensiones de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022

Desempeño docente	Preparación para la formación de los escolares		Enseñanza para el aprendizaje de los escolares		Participación en la gerencia del colegio ligado a la colectividad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del profesoro	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	3	6,0	12	24,0	14	28,0	7	14,0
Regular	12	24,0	9	18,0	8	16,0	6	12,0
Buena	35	70,0	29	58,0	28	56,0	37	74,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Figura 4

Niveles de las dimensiones de desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho.



Según los resultados se visualiza que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos un 70% está ubicado en buen nivel, un 24% en regular y 6% en malo; también vemos que en la segunda dimensión, el 58% en buen nivel,

un 18% en regular nivel y 24% en mal nivel; luego vemos que en la tercera dimensión, un 56% se localiza en buen nivel, el 16% en nivel regular y un 28% en nivel malo; finalmente vemos que en la cuarta dimensión un 74% se observa en nivel bueno, un 12% en regular nivel y un 14% en mal nivel.

Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, 2022.

Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	0.923	50	0.003
Gestión pedagógica	0.945	50	0.022
Gestión institucional	0.919	50	0.002
Gestión administrativa	0.938	50	0.011
Estilo directivo	0.936	50	0.009
Desempeño docente	0.911	50	0.001
Preparación para el aprendizaje de los escolares	0.863	50	0.000
Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	0.906	50	0.001
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.951	50	0.039
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.913	50	0.001

Aplicando la prueba de normalidad para las variables se encontró los valores $p=0.003 > 0.05$ y $0,001 < 0.05$ (shapiro wilk $n=50$). Ambas variables se acomodan a una normal distribución.

Prueba hipotética.

En el valor $p > 0.05$, se admite la hipótesis nula (H_0)

En el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Y se acepta la suposición general.

H_g Relaciones significativas con el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas en San Juan de Lurigancho - 2022.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho

			Liderazgo Directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1.000	0,887**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,887**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.887$ señala que hay una relación significativa con las variables, también observamos correspondencia y un nivel bilateral de significancia $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se refuta la nulidad de la hipótesis, pero se aceptan las hipótesis alternativas. Conclusión: Existe un vínculo significativo con liderazgo directivo y el desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho - 2022

Primera hipótesis específica

Existe correlación significativa con la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente en un colegio San Juan de Lurigancho – 2022

Tabla 10*Correlación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente*

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Resultado del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman =0.735 señala que hay correspondencia significativa entre ambas variables, así mismo se sitúa en un alto nivel de relación siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, por tal se rechaza la nulidad hipotética y se admite la hipótesis alterna. En conclusión: Se halla una significativa relación con las dimensiones gestión pedagógica y desempeño docente de un colegio en San Juan de Lurigancho – 2022.

Segunda hipótesis específica

Existe correlación significativa entre la dimensión gestión institucional y desempeño docente de un colegio en San Juan de Lurigancho - 2022.

Tabla 11*Correlación entre la dimensión gestión institucional y desempeño docente*

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	0,817**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Resultado de correlación del coeficiente r de Rho de Spearman =0.817 indica hay correspondencia significativa entre ambas variables, así mismo se halla en un alto nivel de vinculación, siendo de significancia bilateral alta $p=0.000<0.05$, se admite la hipótesis alterna y se refuta la nulidad hipotética. en conclusión: Existe correlación significativa con la dimensión gestión institucional y desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho – 2022.

Tercera hipótesis específica

Existe una relación significativa entre las dimensiones gestión administrativa y desempeño docente en un colegio en San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión gestión administrativa y desempeño docente

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,771**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Resultado de correlación del coeficiente r de Rho de Spearman =0.771 indica que hay relación significativa entre ambas variables, así mismo se halla en alto nivel de correlación, siendo de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se admite la hipótesis alterna y se refuta la nulidad hipotética. Se finaliza demostrando que hay una significativa relación con la dimensión gestión administrativa y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022

Cuarta hipótesis específica

Existe relación significativa con la dimensión estilo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022.

Tabla 13*Correlación entre la dimensión estilo y desempeño docente*

		Desempeño		
		Estilo directivo docente		
Rho de Spearman	Estilo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,746**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Resultado de correlación del coeficiente r de Rho de Spearman =0.746 indica la existencia correlacional significativa con ambas variables, así mismo se encuentra en un nivel de alta relación de significancia bilateral alta $p=0.000 < 0.05$, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Se concluye: demostrando que si hay significativa relación con ambas dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Después de aplicar el instrumento y obtener la muestra, se realizó el análisis de los resultados. En el presente capítulo se expone la discusión de los efectos, constatando la coincidencia y las diferencias entre los resultados del estudio con los estudios anteriores citados en dicha pesquisa.

Para la discusión de los efectos cabe precisar el fin primordial de dicha indagación que es: determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho. En los hallazgos descubiertos, según el coeficiente de correlación r de Rho de Spearman el valor de significancia es $r=0.887$ donde se demuestra que hay una alta correlación con ambas variables, por tal a mayor liderazgo directivo se observara mayor desempeño docente.

Este resultado se asemeja al estudio de Flores (2021), quien al concluir su estudio muestra una correspondencia positiva según el Rho 0,678 y p-valor 0,000 concluye que a más liderazgo del director es más eficiente el desempeño de los maestros, los roles de los directivos influyen en la actividad de los maestros para mejorar la educación.

En el mismo sentido Arias (2022), en su estudio obtuvo como resultado una correspondencia positiva moderada, exhibido según la Rho = 0,689 y alta significancia ($p<0,01$), y significativamente alta con ambas variables y las dimensiones del estudio para una educación en línea.

De igual manera coincide con Acuña & Bolívar (2019), quienes evidencian que a mayor liderazgo del gerente existe mayor desarrollo en la gestión educativa. Del mismo modo se concordó con los hallazgos de Galindo (2018) tuvo evidencias favorables probando que hay una correspondencia buena entre ambas variables de la pesquisa. Así mismo el resultado indicado por Gento (2002) dice que el liderazgo de equipos, administrador de la organización deben implementar una orientación docente, con la finalidad de aumentar la potencialidad de los integrantes de la escuela e impulsar la labor en equipo.

Cabrera (2018) obtuvo como producto de la variable, liderazgo el valor del Chi-cuadrado ($= 0,731$) generando una significancia de $p=0,694$ aventajando suficientemente la máxima del $=0,05$, por consiguiente, se implanta que no existe correspondencia entre las variables objeto de estudio. Concluye, indicando que apliquen estrategias de liderazgo a fin de incentivar al mejoramiento del trabajo docente para ser destacado e implantar educación de calidad.

Al contrastar el primer objetivo específico con la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente, se encuentra una correspondencia significativa. Tal como demuestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r=0.735$, también se sitúa el grado de correlación alta con un nivel de significatividad bilateral $p=0.000<0.05$, lo que indica la presencia de una relación significativa con ambas variables. Esta indagación concuerda con la pesquisa de Flores (2021), en sus resultados muestra una correspondencia positiva según el Rho $0,622$ y p-valor $0,000$ concluye a más gestión pedagógica será más eficaz el trabajo académico de los maestros, las funciones de los directores contribuirán en el desarrollo de la labor de los profesores a fin de perfeccionar la educación.

Arias (2022), en su pesquisa obtuvo como resultado una correspondencia positiva moderada según la prueba de la Rho $= 0,624$ significativamente alta ($p<0,01$) en ambas variables y las dimensiones de estudio para una educación en línea. Por tal coinciden con las respuestas del presente estudio.

Córdova (2019) demostró sobre el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la labor de los profesores en salones de clase de los colegios Multigrados. Asimismo, concuerda con la evidencia De la Ese (2019), confirma que hay dependencia significativa entre liderazgo gerencial y evaluación de la práctica pedagógica. Orienta al proceso continuo de la labor educativa en cuanto a la gestión educativa, los principios éticos, el conocimiento, la acción, la política y el comportamiento administrativo; para promover y facilitar el logro de las metas educativas específicas.

Cabrera (2018) obtuvo como producto que una gestión pedagógica de los directivos apoya, e incentiva al mejoramiento del trabajo docente para ser destacado en una educación de calidad.

Así para el objetivo específico dos denominado: Relación entre la dimensión gestión institucional y desempeño docente. Las evidencias encontradas con un coeficiente de correlación Rho de Spearman señala que hay correlación alta ($r=0.817$), con un nivel de bilateral significativo de $p=0.000<0.05$. Dichas evidencias coinciden con el estudio de Arias (2022), obteniendo como resultado una correspondencia positiva moderada expuesta según la prueba de la Rho $r= 0,652$ y significativamente alta ($p<0,01$) con ambas variables y las dimensiones estudiadas para una educación en línea.

De igual manera Flores (2021), quien al concluir su estudio exhibe una correspondencia positiva moderada, con las variables analizadas, según el Rho 0,331y p-valor 0,005. Concluye, expresando que cuanto más se involucra el trabajo mejor desempeño tendrá el maestro.

Cabrera (2018) obtuvo como producto que gestión institucional eficiente de los directivos apoya, e incentiva al mejoramiento del trabajo del maestro para ser destacado en una educación de calidad.

Barboza (2017) concluyendo demostrando que el liderato del agente educativo realiza un influjo moderado para el desempeño de los profesores en dicha Institución. Tomando lo dicho el liderazgo promueve un ambiente institucional que se interesa por la comunicación asertiva entre los miembros educativos con un objetivo de optimizar la calidad de la educación.

La idea de promover innovaciones en la educación abarca una diversidad de propósitos aplicada para la ejecución de procesos educativos. propuestas de innovaciones que oscila desde la visión sobre procesos educativos amplios hasta aquellas centradas en el análisis del papel que cumple un docente en una acción pedagógica; entre tales: estructura institucional, los que circunscriben a la innovación de estrategias, adecuación del currículo y procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas de clase (Pacheco, 1991).

En tercer objetivo específico, precisa la correlación entre la gestión administrativa y desempeño docente. Según el coeficiente de correlacional Rho de Spearman es $=0.771$ en tal se evidencia una correlación altamente significativa, adquiriendo un nivel bilateral significativo de $p=0.000<0.05$. Se encuentra similitud

con la investigación de Flores (2021), en el resultado del estudio que realizó determina la existencia de correspondencia significativa moderada entre las variables analizadas, según el Rho 0,390 y p-valor 0,001. Por tal se concluye demostrando el vínculo entre las variables.

Arias (2022), obteniendo como resultado una correspondencia positiva moderada presentado según la Rho = 0,658, altamente significativo de ($p < 0,01$) y significativamente alta con ambas variables y las dimensiones de estudio para una educación en línea.

Bravo (2018) quien concluyó que un eficiente liderato del gerente educativo influye positivamente en la labor de los maestros, ya que los líderes deben incentivar constantemente a lograr el profesionalismo y por ende se eleva el nivel de la calidad educativa la dimensión gestión administrativa.

Cabrera (2018) obtuvo como producto que una gestión administrativa eficiente de los líderes apoya, e incentiva al mejoramiento de la práctica docente para ser destacado en una educación de calidad.

Al mismo tiempo Mendoza (2018), refirió en su estudio que el accionar del administrativo se centra en la permanente concertación de los medios tanto humano, económicos, materiales como del tiempo, acatamiento de la normativa, así como el vínculo entre las disposiciones y normas relacionada con la supervisión escolar en la función administrativa.

En el último objetivo especifica existe una relación significativa entre el estilo directivo y desempeño docente. Teniendo en cuenta al coeficiente correlacional Rho de Spearman con la significancia de valor es =0.746 donde indica que hay una vinculación significativa, también se halla en un nivel de correspondencia mayor con la significatividad bilateral $p = 0.000 < 0.05$. Estos resultados coinciden con el estudio de Vega (2018), concluyó mostrando que el estilo del liderato del director se correlaciona directamente con el trabajo del maestro, los directores son quienes deben orientar y apoyar en el fortalecimiento de la práctica educativa del pedagogo.

Así mismo Arias (2022), halló en sus resultados una vinculación positiva moderada, mostró mediante la prueba de la Rho = 0,507 una significatividad alta ($p < 0,01$), con ambas variables analizadas.

Cabrera (2018), obtuvo como producto que un liderazgo eficiente de los directivos apoya, e incentiva al mejoramiento del trabajo docente para ser destacado en una educación de calidad.

Flores (2021), quien al concluir su estudio exhibe que no hay correspondencia, entre las variables analizadas, según el Rho 0,228 y p-valor 0,057. Por tal se admite la hipótesis nula y se objeta la hipótesis alterna, dicho trabajo no concuerdan con el resultado del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó una correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente evidenciando una Rho 0,887 con una significatividad de p-valor $0,000 < 0.05$. Lo que evidencia que ambas variables en conjunto avanzan a favor del colegio y el logro de los propósitos educativos.

Segunda: Se determinó una correspondencia con la gestión pedagógica y al desempeño docente mostrando una Rho 0,735 y una significatividad de p-valor $0,000 < 0.05$. Admitiendo la hipótesis alterna y se refuta la nulidad hipotética.

Tercera: Se determinó la significativa relación con gestión institucional y desempeño docente exponiendo una Rho de 0,817 y una significatividad de $0,000 < 0.05$, por tal se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Cuarta: Se determinó correspondencia significativa con la gestión administrativa y desempeño docente donde se exhibe una Rho 0,771 y una significatividad de $0,000 < 0.05$. por ello se admite la hipótesis alterna y se rechaza la existencia de la hipótesis nula.

Quinta: Se determinó una correlación significativamente mayor con estilo directivo y desempeño docente evidenciando una Rho 0,746 y una significatividad de p-valor $0,000 < 0.05$. De acuerdo a ello se refuta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los directivos de las escuelas comprendidas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05, deben diligenciar con autonomía a fin de responsabilizar en consideración a sus trabajo, insentivar la labor colectiva con la intervención de toda la comunidad educativa para el beneficio de la población estudiantil.

Segunda: A los líderes de las escuelas de la UGEL N° 05 se debe auditar al menos en dos oportunidades al año mediante el consejo educativo, ello con la finalidad de estimular la administracion educatiba.

Tercera: Incentivar a la práctica, de la gestión institucional para generar diversos abordajes, considerando estrategias, que articulen la gestión escolar involucrando a los actores directos como la autoridad de mayor jerarquía hasta el docente cuya labor es organizar aspectos diversos que conllevan el cumplimiento en la institución educativa.

Cuarta: Implementar proyectos educativos, que orienten la innovación del proceso enseñanza aprendizaje, en beneficio a la comunidad educativa.

Quinta: implementar talleres pedagógicos cuya finalidad sea fomentar, la responsabilidad, y el cumplimiento del rol docente que va más allá de la institución educativa, propiciando un cambio en el ejercicio profesional.

REFERENCIAS

- Alegre T., Saavedra E., Alfaro C., Sánchez R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 2021;40(Supl):e1527.
- Arias, K.(2022). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación Virtual en una Institución Educativa de Lurín, 2021*. [Tesis de Maestra . Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/ade5d>
- Acuña, A & Bolívar, C (2019) Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa [Tesis de Maestra . Universidad de Barranquilla]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle>
- Barboza (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de inicial - RED 12 - UGEL 07 Chorrillos* [Tesis de maestra. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/U0kNCbT>
- Bolívar (1997) Liderazgo, mejora y centros educativos. *En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación*. (pp. 25-46). Madrid: UNED. https://cmappublic2.ihmc.us/Bolivar_Liderazgo.
- Bravo, F (2018). Liderazgo educativo, su importancia en la administración de la calidad educativa. quinto congreso internacional de ciencia pedagógicas de educador <https://dialnet.unirioja.es/articulo>
- Burns (1978) Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario Telos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* Universidad Rafael Beloso Chacín ISSN 1317-0570 ~ Depósito legal pp: 199702ZU31 Vol. 15 (3): 355 - 371, 2013 <https://www.redalyc.org>

- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Universida). – Ecuador. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream>
- Cabrera C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Pedro]. <https://onx.la/3beef>
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (ceppe) (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, vol. 7, núm. 3, 2009, pp. 19-33. Madrid, España. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art2.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2010) Memoria Institucional del consejo Nacional de Educación abril 2009 - abril 2010 depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010 – 07008 <https://www.gob.pe/institucion/cne>
- Córdova (2019). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño en aula de los docentes de las I.E. multigrados del núcleo educativo lagunas – Ayabaca 2016*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Piura]. <https://onx.la/c4cd9>
- Cucho E. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020* [Universidad católica los Ángeles de Chimbote]. <https://onx.la/20c64>
- Cuesta, O. y Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia* ISSN (electrónico): 2346-0806 ISSN, 1794-8932. <http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- De La Ese, N. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador* [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18059?show=full>

- Echevarría, I. (2022). Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes. [Tesis de Magíster. Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe › bitstream › handle>
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ediciones UTMACH. Recuperado de: <http://www.utmachala.edu.ec>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Volumen 5, Número 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841.p.7219
- Fernández, H. (2002). Construir El Acontecimiento A Través De Conceptos Ordenadores. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Mar del Plata. <https://es.slideshare.net › ignacioinspirado>
- Flore J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/ee2e1>
- Freire, P. (1992). Pedagogía de la esperanza un reencuentro con la pedagogía del oprimido. Editores siglo veinte. <https://redclade.org › wp-content › uploads ›>
- Furguerle, J y Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín ISSN 1317-0570 ~ Depósito legal pp: 199702ZU31 Vol. 18 (2): 208 – 227. 2016. <https://www.redalyc.org › pdf>
- Galindo D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejos]. <https://onx.la/82b00>
- Goleman, D. (2014). Focus Desarrollar la atención para alcanzar la excelencia. Editorial Kairós, S.A. Barcelona, España.

- Hamachek, Y. (1987). *The Education Friends*. EEUU: Earth.
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Edición (ed.) Editores. S. A. de C.V. México D. F.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Huillca (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Marcos]. <https://onx.la/205dc>
- Huncapaza, R. (2019). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundario en el Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna* [Tesis de Maestro. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://onx.la/7a5df>
- Kouzes y Posner, (2018). El desafío del liderazgo sexta edición Editorial Reverté, S. A., 2018 Loreto 13-15, Local B. 08029 Barcelona – España. <https://www.reverte.com › book-attachment-3197>
- Limongi, V., Ramón, F., & De la Cruz, J. (2021). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 – 2020. *In Crescendo*, 11(4), 463-485.doi: <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n4.04>
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Marcos, A. Yépez, A. (2011). Aproximación a la comprensión del o aprendizaje significativo de David Ausubel. *Revista Ciencias de la Educación Primera*

Etapa / Año 2011 / Vol. 21/ N° 37. Valencia. <http://servicio.bc.uc.edu.ve> › revista › art03

Medina, A y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, vol. 53, núm. 1, enero, 2014, pp. 91-113. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/art02>

MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela. Perú: Ministerio de Educación del Perú.* <https://onx.la/c828e>

MINEDU. (2018). *Marco del Buen Desempeño docente.* Lima <https://n9.cl/ljnjl>

Ministerio de Educación del Perú. (26 de marzo de 2016). <https://acortar.link/e8XVwd>

MINEDU. (2019). Herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos señala los estilos de liderazgo: <https://onx.la/2a735>

Ministerio de Educacion. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mori, C. (2022). *Liderazgo pedagogico el director y desempeño docente en Instituciones EBR con acreditacion de calidad educativa.* [Tesis para obtener el grado academico de maestra en educacion, universidad femina del sagrado corazon]. <https://onx.la/44e3d>

Ñaupas, H. Valdivia, M.R. Palacios, J. J. Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación (5o Edición). Recuperado de: <https://corladancash.com>

Olmedo, N., y Farrerons, V. (2017) *Modelos constructivistas de aprendizaje en programas de formación.* OmniaScience. <https://doi.org/10.3926/oms.367>

- Ortiz, A. (2014) El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Ceilio del Valle, Municipio del distrito Central. 57 Honduras: Universidad Pedagógica nacional “Francisco Morazán”. <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcv1431>
- Pino, R. (2019). Metodología la de investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Ramírez D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* [Tesis de maestría. Universitaria Nacional Mayor de San Marcos]. <https://onx.la/99d1b>
- Rodríguez (2011) Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. ISSN 0123–1294, Educ.Educ. Vol. 14, No. pp. 253-267. <https://www.redalyc.org › pdf>
- Sánchez, H., Reyes, H., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima; Perú: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias en educación superior. Bogotá: Instituto Cife, wf.
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Valera, F. (2016). La evaluación formativa desde el enfoque por competencias en educación básica. Educando para educar. Año 17, ejemplar 32. Página 41-50 Recibido el 4 de agosto de 2016, dictaminado el 23 de agosto. <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales. Ayacucho, 2017*

[Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://onx.la/94af4>

Villa (2020). Liderazgo emocional: la base del liderazgo Universidad de Deusto, España. *Revista Internacional de Educación y Bienestar*. <https://riieb.iberomexico.mx/index.php/riieb/article/view/9/15>

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú *Horizonte de la Ciencia*, vol. 9, núm. 17, 2019 Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. [https://revistas.uncp.edu.pe › article › view](https://revistas.uncp.edu.pe/article/view)

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia.

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022

Autor: Flor de María, Silva Rojas.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema General: ¿Cómo el liderazgo directivo influye en el éxito del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño docente, en una Institución	Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022 Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2022. Hipótesis específicas: -Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022.	Gestión pedagógica	-Mejoramiento de la enseñanza. -Planificación curricular -Trabajo en equipo -Supervisión y monitoreo de aula -Capacitaciones pedagógicas	1- 9	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 –103] Bueno [104 -140]
			Gestión institucional	-Clima institucional -Solución de conflictos -Trabajo colaborativo del PEI -Cultura institucional	10 -18		

<p>Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y desempeño docente, en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo y desempeño</p>	<p>Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p> <p>-Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p>	<p>-Existe relación significativa entre gestión Institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022</p> <p>-Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>- Relaciones interpersonales -Capacitación docente -Evaluación PAT -Maneja presupuesto</p>	19 -24			
	<p>-Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022.</p>	<p>-Existe relación significativa entre el estilo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?</p>	<p>Estilo directivo</p> <p>Toma de decisiones -Motiva participación docente -Actitud autoritaria -Información oportuna y busca el bien común</p>	25-28			
	Variable 2: Desempeño docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes. -Planificación curricular -Clima propicio para los estudiantes.	1 - 7	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Malo (28 – 65) Regular (66 –103)

docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?	-Establecer la relación que existe entre el estilos directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022?		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Dominio de los contenidos disciplinares -Procesos pedagógicos y didácticos. -Desarrollo de estrategias metodológicas. -Evaluación	8 - 18	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (104-140)
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática -Colaboración y corresponsabilidad con la familia	19 - 24		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Práctica y experiencia -Ética profesional.	25 - 28		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional causal.</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 50 docentes del nivel primario y secundario, de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Variable 1Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>	<p>Descriptiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia y gráficos. <p>Inferencial: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: rs = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

ANEXO 02: Operacionalización de la variable

Matriz de operacionalización de la variable 01: Liderazgo directivo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo es el conjunto de habilidades y competencias para influenciar, inspirar y movilizar a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de metas y objetivos trazados en la IE. (Minedu 2014)	El liderazgo directivo se evaluará a través de una escala con respecto a la gestión pedagógica, institucional, administrativa y estilo de liderazgo.	Gestión pedagógica	-Mejoramiento de la enseñanza. -Planificación curricular -Trabajo en equipo -Supervisión y monitoreo de aula -Capacitaciones pedagógicas	1 al 9	Cuestionario
			Gestión institucional	-Clima institucional -Solución de conflictos -Trabajo colaborativo del PEI -Cultura institucional	10 al 18	
			Gestión administrativa	- Relaciones interpersonales -Capacitación docente -Evaluación PAT -Maneja presupuesto	19 al 24	
			Estilo directivo	-Toma de decisiones -Motiva participación docente -Actitud autoritaria -Información oportuna y busca el bien común	25-28	

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Desempeño docente	Desempeño docente es un conjunto de habilidades y capacidades que toda docente muestra al momento de desarrollar su práctica pedagógica y estas son valoradas según las características de cada dominio al observarse antes, durante y después de la actividad pedagógica. (Minedu 2014)	El desempeño docente se evaluará a través de una escala con respecto a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes. -Planificación curricular -Clima propicio para los estudiantes.	1 al 7	Cuestionario
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Dominio de los contenidos disciplinares -Procesos pedagógicos y didácticos. -Desarrollo de estrategias metodológicas. -Evaluación	8 al 18	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Actitud democrática -Colaboración y corresponsabilidad con la familia.	19 al 24	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Práctica y experiencia -Ética profesional.	25-28	

ANEXO 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) maestro(a):

Esta encuesta se está aplicando con la finalidad de recopilar información valiosa para el trabajo de investigación, ya que los resultados serán de carácter confidencial y el desarrollo del cuestionario indica su colaboración y aceptación.

Por lo que le agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las opciones presentadas, eligiendo la que cree que es la mejor opción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

El directivo:

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
1	Apoya en la elaboración de la planificación curricular anual y de unidades didácticas.					
2	Incentiva permanentemente al mejoramiento de la practica pedagógica					
3	Genera mecanismos y espacios para el trabajo colegiado y en equipo, Para intercambiar experiencias pedagógicas.					
4	Realiza el acompañamiento y monitoreo del desempeño en aula.					
5	Implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente.					
6	Identifica y valora las fortalezas del docente.					
7	Programa y gestiona capacitaciones de actualización docente de forma permanente.					
8	Impulsa y motiva la innovación pedagógica para optimizar la práctica pedagógica.					
9	Logra los objetivos y metas propuestos por la IE.					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL						
10	Promueve un clima armonioso para mejorar la convivencia en la escuela.					
11	Promueve una comunicación democrática y asertiva con todos los agentes educativos.					
12	Soluciona de forma pacífica los problemas suscitados en la IE.					
13	Involucra de manera activa a todos los entes educativos en la elaboración del PEI y demás documentos de gestión.					

14	Promueve la identidad Institucional para lograr las metas y objetivos propuestos.					
15	Escucha y acepta las críticas constructivas para mejorar y propiciar un clima positivo en la escuela.					
16	Tiene en cuenta los intereses y necesidades de cada maestro.					
17	Analiza y ejecuta las resoluciones, directivas, reglamentos y normas educativas de forma consensuada.					
18	Incentiva la colaboración y participación activa de todos los entes educativos, en las diversas actividades programadas por la escuela.					
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
19	Organiza y distribuye actividades de acuerdo a las áreas de trabajo.					
20	Dirige y acompaña en la ejecución de las diversas actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.					
21	Comunica de manera oportuna y permanente sobre los recursos económicos y materiales de la Institución.					
22	Distribuye de manera transparente y oportuna los diversos recursos enviados por el MINEDU.					
23	Elabora un plan de presupuesto a corto y largo plazo para realizar mejoras en la gestión administrativa de la IE.					
24	Evalúa y comunica adecuadamente sobre el uso del presupuesto empleado para la escuela.					
DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO						
25	Actúa con eficacia frente a situaciones problemáticas suscitadas en la Institución.					
26	Involucra a los maestros en la toma de decisiones para mantener un clima armonioso y democrático.					
27	Respetar los acuerdos establecidos de manera consensuada con los maestros sin perder la autoridad.					
28	Apoya de manera oportuna, brindando soluciones para generar bienestar de todos los entes educativos.					

<https://forms.gle/cVtPbUxYq5rLDwNH8>

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apreciado(a) maestro(a):

Se solicita leer cuidadosamente todas las preguntas y marcar la alternativa que cree que es la más cercana a su opinión, ya que dicho cuestionario y respuestas es estrictamente de carácter reservado y anónimo.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Elabora su programación a largo y corto plazo partiendo de una evaluación diagnóstica y teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes.					
2	Programa su planificación anual teniendo en cuenta la calendarización establecida por la IE.					
3	Clasifica y adecua las secuencias didácticas de acuerdo a los intereses de los estudiantes.					
4	Planifica sesiones de aprendizaje motivadoras, retadoras e interesantes para los estudiantes.					
5	Se agencia de estrategias de enseñanza aprendizaje para desarrollar actividades atractivas y motivadoras.					
6	Aplica la evaluación formativa para retroalimentar oportunamente y lograr aprendizajes significativos.					
7	Planifica con anticipación para cumplir las horas efectivas programadas.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
8	Incentiva las buenas relaciones entre maestros y estudiantes, basados en principios morales y éticos.					
9	Ofrece confianza, respeto y soporte a los alumnos con habilidades diferentes.					
10	Usa el dialogo para solucionar conflictos, estableciendo acuerdos y normas de manera concertada.					
11	Crea un aula segura y acogedora para generar aprendizajes significativos.					
12	Analiza oportunamente con sus alumnos, situaciones de exclusión y discriminación.					

13	Asegura que los alumnos identifiquen el propósito y los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje.					
14	Selecciona las competencias, capacidades y desempeños de forma precisa, al programar las actividades de aprendizaje.					
15	Usa estrategias adecuadas de enseñanza aprendizaje para promover el razonamiento y pensamiento crítico de los estudiantes.					
16	Emplea material didáctico y recursos tecnológicos accesibles para promover aprendizajes significativos.					
17	Retroalimenta de manera individual y oportuna según las necesidades del estudiante.					
18	Aplica la evaluación formativa para identificar el nivel y progreso de los estudiantes con relación a las competencias.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
19	Participa activamente en trabajos colegiados para planificar, organizar y mejorar el trabajo pedagógico.					
20	Contribuye en la planificación y ejecución del PEI, PCI y demás planes de la Institución.					
21	Realiza el plan de mejora en función a las metas propuestas del grado.					
22	Incentiva a los padres de familia para involucrarse en el desarrollo de los aprendizajes de sus hijos.					
23	Inserta en su programación las tradiciones, costumbres y recursos de su localidad para cultivar y valorar la diversidad cultural.					
24	Comunica oportunamente a la comunidad educativa sobre las propuestas y retos del trabajo pedagógico, informando sobre los resultados y avances.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
25	Practica los principios éticos y morales como parte de su formación profesional.					
26	Participa activamente en actualizaciones pedagógicas como parte de su formación profesional.					
27	Analiza y reflexiona en equipo sobre el que hacer pedagógico cotidiano para lograr el profesionalismo.					
28	Contribuye en la elaboración de políticas educativas a nivel Institucional, aportando opiniones acertadas.					

<https://forms.gle/PDtQRLk7ZDzYrRoE6>

¡GRACIAS!

ANEXO 04:

Ficha técnica de la variable de: **Liderazgo directivo**

Nombre del cuestionario	Liderazgo directivo
Autora	Silva Rojas, Flor de María
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable liderazgo directivo en docentes.
Muestra	50 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	Malo, bueno y regular
Cantidad de Ítems	28
Extensión	Gestión pedagógica Gestión Institucional Gestión Administrativa Estilo Directivo
Tiempo	25 minutos

ANEXO 05:

Ficha técnica de la variable de: **Desempeño docente**

Nombre del cuestionario	Desempeño Docente
Autora	Silva Rojas, Flor de María
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable desempeño docente.
Muestra	50 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	Malo, bueno y regular
Cantidad de Ítems	28
Extensión	P reparación para el aprendizaje de los estudiantes. E nseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. P articipación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. D esarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Tiempo	25 minutos

Anexo 06

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECETIVO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Apoya en la elaboración de la planificación curricular anual y de unidades didácticas.	X		X		X		
2	Incentiva permanentemente al mejoramiento de la practica pedagógica	X		X		X		
3	Genera mecanismos y espacios para el trabajo colegiado y en equipo, Para intercambiar experiencias pedagógicas.	X		X		X		
4	Realiza el acompañamiento y monitoreo del desempeño en aula.	X		X		X		
5	Implementa medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente.	X		X		X		
6	Identifica y valora las fortalezas del docente.	X		X		X		
7	Programa y gestiona capacitaciones de actualización docente de forma permanente.	X		X		X		
8	Impulsa y motiva la innovación pedagógica para optimizar la práctica pedagógica.	X		X		X		
9	Logra los objetivos y metas propuestos por la IE.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueve un clima armonioso para mejorar la convivencia en la escuela.	X		X		X		

11	Promueve una comunicación democrática y asertiva con todos los agentes educativos.	X		X		X		
12	Soluciona de forma pacífica los problemas suscitados en la IE.	X		X		X		
13	Involucra de manera activa a todos los entes educativos en la elaboración del PEI y demás documentos de gestión.	X		X		X		
14	Promueve la identidad Institucional para lograr las metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
15	Escucha y acepta las críticas constructivas para mejorar y propiciar un clima positivo en la escuela.	X		X		X		
16	Tiene en cuenta los intereses y necesidades de cada maestro.	X		X		X		
17	Analiza y ejecuta las resoluciones, directivas, reglamentos y normas educativas de forma consensuada.	X		X		X		
18	Incentiva la colaboración y participación activa de todos los entes educativos, en las diversas actividades programadas por la escuela.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Organiza y distribuye actividades de acuerdo a las áreas de trabajo.	X		X		X		
20	Dirige y acompaña en la ejecución de las diversas actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.	X		X		X		
21	Comunica de manera oportuna y permanente sobre los recursos económicos y materiales de la Institución.	X		X		X		
22	Distribuye de manera transparente y oportuna los diversos recursos enviados por el MINEDU.	X		X		X		
23	Elabora un plan de presupuesto a corto y largo plazo para realizar mejoras en la gestión administrativa de la IE.	X		X		X		

24	Evalúa y comunica adecuadamente sobre el uso del presupuesto empleado para la escuela.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Actúa con eficacia frente a situaciones problemáticas suscitadas en la Institución.	X		X		X		
26	Involucra a los maestros en la toma de decisiones para mantener un clima armonioso y democrático.	X		X		X		
27	Respeto los acuerdos establecidos de manera consensuada con los maestros sin perder la autoridad.	X		X		X		
28	Apoya de manera oportuna, brindando soluciones para generar bienestar de todos los entes educativos.	X		X		X		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Elabora su programación a largo y corto plazo partiendo de una evaluación diagnóstica y teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
2	Programa su planificación anual teniendo en cuenta la calendarización establecida por la IE.	X		X		X		

3	Clasifica y adecua las secuencias didácticas de acuerdo a los intereses de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifica sesiones de aprendizaje motivadoras, retadoras e interesantes para los estudiantes.	X		X		X		
5	Se agencia de estrategias de enseñanza aprendizaje para desarrollar actividades atractivas y motivadoras.	X		X		X		
6	Aplica la evaluación formativa para retroalimentar oportunamente y lograr aprendizajes significativos.	X		X		X		
7	Planifica con anticipación para cumplir las horas efectivas programadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Incentiva las buenas relaciones entre maestros y estudiantes, basados en principios morales y éticos.	X		X		X		
9	Ofrece confianza, respeto y soporte a los alumnos con habilidades diferentes.	X		X		X		
10	Usa el dialogo para solucionar conflictos, estableciendo acuerdos y normas de manera concertada.	X		X		X		
11	Crea un aula segura y acogedora para generar aprendizajes significativos.	X		X		X		

12	Analiza oportunamente con sus alumnos, situaciones de exclusión y discriminación.	X		X		X		
13	Asegura que los alumnos identifiquen el propósito y los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		
14	Selecciona las competencias, capacidades y desempeños de forma precisa, al programar las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
15	Usa estrategias adecuadas de enseñanza aprendizaje para promover el razonamiento y pensamiento crítico de los estudiantes.	X		X		X		
16	Emplea material didáctico y recursos tecnológicos accesibles para promover aprendizajes significativos.	X		X		X		
17	Retroalimenta de manera individual y oportuna según las necesidades del estudiante.	X		X		X		
18	Aplica la evaluación formativa para identificar el nivel y progreso de los estudiantes con relación a las competencias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa activamente en trabajos colegiados para planificar, organizar y mejorar el trabajo pedagógico.	X		X		X		
20	Contribuye en la planificación y ejecución del PEI, PCI y demás planes de la Institución.	X		X		X		

21	Realiza el plan de mejora en función a las metas propuestas del grado.	X		X		X		
22	Incentiva a los padres de familia para involucrarse en el desarrollo de los aprendizajes de sus hijos.	X		X		X		
23	Inserta en su programación las tradiciones, costumbres y recursos de su localidad para cultivar y valorar la diversidad cultural.	X		X		X		
24	Comunica oportunamente a la comunidad educativa sobre las propuestas y retos del trabajo pedagógico, informando sobre los resultados y avances.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Practica los principios éticos y morales como parte de su formación profesional.	X		X		X		
26	Participa activamente en actualizaciones pedagógicas como parte de su formación profesional.	X		X		X		
27	Analiza y reflexiona en equipo sobre el que hacer pedagógico cotidiano para lograr el profesionalismo.	X		X		X		
28	Contribuye en la elaboración de políticas educativas a nivel Institucional, aportando opiniones acertadas.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vicuña Parra, Jaime Reynaldo

DNI: 21549235

Especialidad del validador: Doctor en educación.

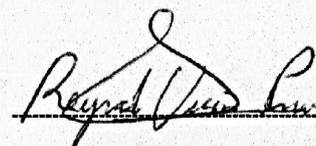
Lima, 04 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vicuña Parra, Jaime Reynaldo

DNI: 21549235

Especialidad del validador: Doctor en educación

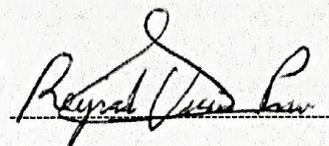
Lima, 04 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VICUÑA PARRA, JAIME REYNALDO DNI 21549235	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/05/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
VICUÑA PARRA, JAIME REYNALDO DNI 21549235	MAESTRO EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VICUÑA PARRA, JAIME REYNALDO DNI 21549235	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 27/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VICUÑA PARRA, JAIME REYNALDO DNI 21549235	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gladis Wildora Mesía Vargas DNI: 33944081

Especialidad del validador Doctora en Educación

Lima, 07 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gladis Wildora Mesía Vargas DNI: 33944081

Especialidad del validador Doctora en Educación

Lima, 07 de noviembre del 2022

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

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

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

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



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MESIA VARGAS, GLADIS WILDORA DNI 33944081	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MESIA VARGAS, GLADIS WILDORA DNI 33944081	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MESIA VARGAS, GLADIS WILDORA DNI 33944081	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DE II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Fecha de diploma: 24/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2011 Fecha egreso: 15/12/2012	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
MESIA VARGAS, GLADIS WILDORA DNI 33944081	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Mg. Carmen Paula Ruvina Guerra DNI:09672644.....

Especialidad del validador.....Psicología

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Mg. Carmen Paula Ruvina Guerra DNI:09672644.....

Especialidad del validador..... Psicología

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

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



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RUVINA GUERRA, CARMEN PAULA DNI 09672644	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 19/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RUVINA GUERRA, CARMEN PAULA DNI 09672644	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/04/2015 Fecha egreso: 21/01/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RUVINA GUERRA, CARMEN PAULA DNI 09672644	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

Especialidad del validador..... Psicología

Lima, 08 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Trujillo, 24 de octubre de 2022

CARTA N° 253-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Marithsabel Espinoza Ostos

Directora

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0171-02 - Las Terrazas

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **FLOR DE MARIA SILVA ROJAS**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO- 2022”** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.



ANEXO 07
PRESUPUESTO

Rubros	Denominación	Costo
Recursos Humanos	Asesor.	UCV
	Doctorando.	
	Digitador.	250
Materiales e insumos	computadora	2500
	Laptop	3500
	impresora	900
	tinta	200
	memoria USB	80
Equipos y bienes duraderos	Transporte	150
	Fotocopias	200
	Teléfono	120
	internet	120
	Otros	100
Asesorías especializadas y servicios	Recolección de datos	200
	Procesamiento de muestras	500
Gastos operativos:	impresiones	200
	Papel bond 80 gr	100
	Archivador	20
	memoria USB	80
	Libros	200
	Revistas	150
	Otros	200
	Útiles de escritorio	200
Total		9970

Resultados de la prueba de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach para liderazgo directivo

ENCUESTADOS	ITEMS																												SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
E1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	136
E2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	136
E3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	109
E4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
E5	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89
E6	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	84
E7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	116
E8	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	124
E9	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	112
E10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	133
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	138
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
E13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
E14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	116
E15	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	113
E16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
E17	5	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	5	3	2	4	2	5	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	87
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
E19	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	113
E20	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	124
VARIANZA	1.03	0.55	0.81	0.73	0.79	0.79	1.23	0.76	0.53	0.65	0.64	0.35	0.83	0.74	0.71	0.79	0.55	0.64	0.64	0.43	0.61	0.74	0.66	0.63	0.51	0.45	0.45	0.54	
SUMATORIA DE VARIANZAS	18.75																												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	325.51																												

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.98
 K: Número de ítems del instrumento 28
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 18.75
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. 325.51

Resultados de la prueba de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach para desempeño docente.

		ITEMS																												
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	SUMA	
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
E2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
E3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	2	5	5	5	4	119	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	114	
E6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	134
E7	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	4	98
E8	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	93	
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
E10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	134
E11	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
E14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	128	
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	139	
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	5	5	4	5	5	5	3	124	
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	134	
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
E20	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	110	
VARIANZA	0.19	0.16	0.54	0.55	0.45	0.44	0.65	0.31	0.33	0.33	0.43	0.33	0.94	0.65	0.55	0.61	0.45	0.43	0.73	0.73	0.55	0.54	0.55	0.75	0.31	0.45	0.34	0.66		
SUMATORIA DE VARIANZAS	13.91																													
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	194.59																													

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.96
 K : Número de ítems del instrumento 28
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 13.91
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. 194.59



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2022", cuyo autor es SILVA ROJAS FLOR DE MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ CARNET EXT.: 003480915 ORCID: 0000-0001-8801-5618	Firmado electrónicamente por: YBGUERRA el 09-01- 2023 11:06:10

Código documento Trilce: TRI - 0507278