



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones
educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín -
Cajamarca 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Barboza Mejía, Ananias (orcid.org/0000-0001-9841-417X)

ASESORES:

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/ 0000-0002-0931-7835)

Mtra. Cabanillas Pomiano, Amparo Violeta (orcid.org/0000-0002-0174-631X)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

La presente investigación lo dedico a mi padre Samuel, por enseñarme a ser responsable, disciplinado y perseverante, a mi esposa Margarita e hijas porque son mi pilar y que cada uno de mis logros los motive a lograr los suyos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por dar la oportunidad a la comunidad docente del Perú de superarse profesionalmente.

Además, al Dr. Ulises Córdova García por brindarme sus orientaciones oportunas y pertinentes en los diferentes cursos lectivos y el trabajo de tesis de maestría.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023", cuyo autor es BARBOZA MEJIA ANANIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:25:15

Código documento Trilce: TRI - 0609486



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARBOZA MEJIA ANANIAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARBOZA MEJIA ANANIAS DNI: 41567861 ORCID: 0000-0001-9841-417	Firmado electrónicamente por: BBARBOZAME el 05- 08-2023 22:21:27

Código documento Trilce: INV - 1240935

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos y figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	34
3.1. Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Variables y operacionalización	35
3.3. Población, muestra, muestreo	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5. Procedimientos	40
3.6. Método de análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos	41
IV. RESULTADOS	43
4.1. Análisis descriptivo	43
4.2. Análisis inferencial	46
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57

Anexos	67
VARIABLE 1 Liderazgo Directivo (30)	67
VARIABLE 2: Desempeño docente (40)	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Frecuencias descriptivas: Liderazgo directivo y sus dimensiones	43
Tabla 2 Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones	45
Tabla 3 Prueba de normalidad	46
Tabla 4 Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente	47
Tabla 5 Correlación entre establecimiento de metas y desempeño docente	48
Tabla 6 Correlación entre obtención y asignación de recursos de manera estratégica y desempeño docente	48
Tabla 7 Correlación entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y desempeño docente	49
Tabla 8 Correlación entre participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesor, y desempeño docente	49
Tabla 9 Correlación entre aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo y desempeño docente	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Página
Figura 1 Niveles de la variable liderazgo directivo	43
Figura 2 Niveles de la variable desempeño docente	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Celendín – distrito Cortegana, 2023; es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental correlacional, la muestra fue igual a la población lo conformaron 70 docentes de educación básica del distrito de Cortegana, a dichos integrantes se aplicaron dos instrumentos, uno para liderazgo directivo y otro instrumento para desempeño y por ser una muestra no paramétrica, para la correlación de variables se calculó el coeficiente de correlación la Rho de Spearman el mismo que llegó a un valor de 0,715 y un sig. bilateral de 0,000; con lo queda demostrado la relación significativa que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective the relationship that is presented between the directive leadership and the teaching work performance in the educational institutions of Celendín - Cortegana district, 2023; It is a research with a quantitative approach of a basic type with a non-experimental correlational design, the sample that was equal to the population was made up of 70 basic education teachers from the Cortegana district, two instruments were applied to these members, one for directive leadership and another instrument for performance and because it is a non-parametric sample, for the correlation of variables the Spearman's Rho correlation coefficient was calculated, which reached a value of 0.715 and one sig. two-sided of 0.000; This demonstrates the significant relationship that occurs between managerial leadership and teacher performance.

Keywords: Directive leadership, teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades se encuentran en una dinámica constante, transitan cada día en un proceso evolutivo permanente, dentro de este proceso hay líderes que orientan los vectores que coadyuvan a alcanzar los objetivos propuestos por la sociedad, a decir Flores (2020) el líder es quien nace con ciertas condiciones que hacen de él o ella una persona capaz de convencer con el ejemplo, con la constancia y a la vez tiene una visión clara de la realidad de las cosas y la toma de iniciativas para transformarlas de la Escuela Superior de Gestión, Administración y Dirección de Empresas. Por ello es importante contar con personas con características peculiares que orienten el proceso transformador de la sociedad, que faciliten alcanzar estos objetivos planteados que la visión que tenían se haga realidad más adelante, en este sentido un líder juega un papel preponderante.

En América Latina se percibe cierta ausencia de líderes que amalgamen la problemática y tengan la capacidad de un desprendimiento personal y orienten sus capacidades hacia la consecución del bien común, (Regil, 2015). Esta ausencia de líderes hace que muchas veces se genere caos y desconcierto en la sociedad. Específicamente en lo que es liderazgo directivo que se centra en el manejo asertivo de las diferentes actividades educativas al interior de la organización escolar, en esta región no es posible por ahora identificar líderes que puedan establecer políticas claras que orienten de manera coherente y sostenida el proceso de desarrollo institucional, (Weinsten et al., 2015).

A nivel nacional, la realidad es preocupante, también, se percibe la ausencia de personajes que encarnen la problemática y encaucen de una manera reflexiva y racional un proceso de transformación social manteniendo las variables que están permitiendo cierta estabilidad. Por ello no es de extrañar que se tenga muy poca confianza en las diferentes instituciones públicas, donde ningunos de los poderes del estado pueda llegar por lo menos al 25 % de aprobación por parte de la ciudadanía, (Alejandra, 2018).

Esta problemática por ser transversal, se evidencia también en el sector educación, donde la política educativa no mantiene una linealidad que permita mantener funcionarios en el tiempo, por el contrario, los cambios se realizan con frecuencia lo que dificulta el desarrollo de proyectos y de otras acciones, es así que entre el 2021 y 2022 hubo más de cuatro ministros de Educación, (Minedu, 2023).

La crisis educativa ha sido evidenciada con mayor claridad estos últimos años a raíz de la pandemia COVID - 19 donde se percibió con bastante claridad las carencias en este sector tanto en material educativo, logística y naturalmente liderazgo a nivel del ministerio de educación donde los primeros meses los estudiantes no pudieron llevar sus clases por ningún medio virtual y por su parte quienes ejercen el cargo de director o directora en los centros escolares con diversas carencias como de equipamiento y falta de iniciativa se perdieron aún más clases y por ende la calidad educativa disminuyó considerablemente en los años 2020 y 2021, además es importante mencionar que mientras otros países vecinos iniciaban la presencialidad en sus clases, el Perú fue uno de los últimos países que tardíamente utilizó las plataformas virtuales y otros medios digitales, por ende regresó último a las aulas presenciales, (Mayuri, 2022).

Sin embargo, en una institución educativa no solamente está compuesta por directivos, el personal docente constituye uno de los agentes determinantes en la vida institucional; a pesar de que en estos diez últimos años se ha avanzado en la mejora de la calidad docente desde el ascenso meritocrático, pero si se contrasta con los resultados en cuanto a calidad educativa aún todavía hay muchísimas cosas que hacer frente al desempeño docente, se sigue percibiendo a la docencia a nivel nacional como una alternativa de refugio dentro de la preferencia por las carreras profesionales a pesar que en estos años se ha mejorado el sistema remunerativo, (El Peruano, 2023).

Una investigación realizada inmediatamente pos pandemia da como resultados que el 65 % se encuentra en un nivel regular, el 25,56 % evidencia un desempeño deficiente y tan solo el 8,89 % evidencia un buen desempeño, (Chambi, 2021). Desde este punto de vista la calidad docente pasa por compromisos y retos que debe asumir

el mismo docente principalmente en cuanto a su profesionalidad, pues es a partir de allí que puede facilitar a sus estudiantes la construcción de los aprendizajes y estar en mejores condiciones del manejo de las competencias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Chambi, 2021).

A nivel regional esta problemática, también, está presente solamente que faltan fuentes oficiales de información que permitan evidenciar de una manera objetiva, sin, embargo, es común este problema a nivel de las diferentes instituciones educativas de carácter regional, donde se percibe problemas entre directivos y comunidad educativa, es muy común que el personal directivo en las diferentes instituciones educativas no evidencie un liderazgo que permite mejorar orientar de manera pertinente los objetivos estratégicos de la institución educativa, la falta de coordinación permanente entre los diferentes agentes educativos también es evidente, la falta de iniciativa y la toma de decisiones son escasas por decir lo menos, por lo que es fácil inferir que hace falta el trabajo colegiado y el trabajo en equipo, pues muchas veces el director tiene posiciones particulares que difieren de la comunidad educativa incidiendo en el mantenimiento de los buenos niveles de comunicación y diálogo entre los diferentes actores institucionales ello a la vez evidencia la ausencia de planificación de tareas debidamente evaluadas, (Silva, 2022).

También, se necesita que se evidencie el buen desempeño docente, en las evaluaciones censales los estudiantes en lectura llegan al 22 % en logrado, 26,5 % en proceso, 29,3 % en inicio y un preocupante 22 % en previo al inicio, de igual manera en matemática los resultados también son preocupantes, un 22,2 % en logrado. 39,8 % en proceso, 23 % en inicio y un 15 % en previo al inicio, (DRE CAJAMARCA, 2019). Esta información hace ver que la calidad educativa que recae directamente en el docente no está dando sus frutos como debería ser, por lo que la problemática es evidente y se necesita tomar iniciativas de cambio.

El problema general planteado: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023? Los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre establecimiento de metas, obtención y asignación de recursos, planificación-

coordinación, participación y entorno ordenado de apoyo, y desempeño docente en las instituciones educativas?

Se justifica teóricamente porque permitió que tanto los directivos como los docentes generen espacios de reflexión sobre su accionar permanente y de esta manera con el esfuerzo y dedicación de los principales actores progresivamente se vaya teniendo un mejor liderazgo y un buen desempeño docente al interior de las instituciones educativas. Se justifica desde lo práctico porque identificado el nivel en que se encuentra cada variable de estudio, se podrá plantear alternativas de solución que tengan base documentada confiable que permita realizar el análisis de resultados bajo ciertos fundamentos teóricos que fortalezcan la investigación, además, sabiendo que la evolución del conocimiento científico se basa en hechos comprobables. También se justifica metodológicamente porque luego de la aplicación de los instrumentos y la pertinencia para cada variable, pueden constituir en una opción válida para ser replicada en problemáticas similares, (Denning, 2018).

El objetivo general se centró en determinar la relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, 2023. Los objetivos específicos fueron identificar la relación entre establecimiento de metas, obtención y asignación de recursos, planificación-coordinación, participación y entorno ordenado de apoyo, y desempeño docente en las instituciones educativas.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, 2023. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre establecimiento de metas, obtención y asignación de recursos, planificación-coordinación, participación y entorno ordenado de apoyo, y desempeño docente en las instituciones educativas.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos internacionales, Ordoñez et al. (2019) cuyo objetivo fue realizar un análisis entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente desde un tipo de investigación cualitativa, se centra principalmente en un análisis documental de las diferentes normatividades vigentes las mismas que permiten el desarrollo de la vida institucional, asimismo, de facilitar la labor docente, además de ello establecer si entre estas variables se presenta una relación sea esta directa o indirecta, los instrumentos de investigación aplicados y los resultados obtenidos han permitido concluir que existe una correlación muy importante entre las variables de estudio, lo que hace ver que la importancia que se le debe dar a ambas variables para un buen desarrollo de la vida institucional y del servicio educativo que se está prestando, también resulta relevante esta investigación por el mismo hecho que es relativamente reciente toda vez que han pasado menos de tres años y los cambios cuantitativos y cualitativos de la sociedad aún no inciden en la percepción de las variables de estudio.

El estudio realizado por De La Eze (2022) presentó como objetivo la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en el Cantón provincia de Guayas, Ecuador. Esta investigación propuso un diseño descriptivo correlacional, la muestra lo conformaron 80 docentes de una institución educativa pública, el coeficiente de correlación calculado por ser una muestra no paramétrica fue el de Rho de Spearman llegando a un valor de 0.783 (sig bilateral < 0.000) lo que permitió concluir que entre las variables analizadas se presenta una relación directa y significativa; esta investigación resulta muy imprescindible porque permite inferir que la interdependencia de estas variables se presenta en diferentes realidades, periodos de tiempo, además; se sigue el mismo sentido de las otras investigaciones que no se trata de un resultado aislado sino por el contrario corrobora la tenencia de las investigaciones internacionales en cuanto a la relación de las variables.

Estos resultados, además de lo anteriormente argumentado también son muy importantes porque permiten determinar la importancia que tiene el saber manejar con

criterio profesional y asertivo ambas variables de estudio, pues se percibe que al guardar relación directa y moderada entonces la toma de decisiones por parte de los directivos de la institución educativa deben ser pertinentes que tiendan a generar condiciones adecuadas para el trabajo de todo el personal, por otra parte los docentes deberán comprender que su misión principal es la de dar las condiciones al estudiante para que construya su aprendizaje y que esta tarea implica una alta responsabilidad y formación profesional acorde con los paradigmas pedagógicos que maneja la política educativa actual, y que permanentemente se deben renovar compromisos que conlleven a elevar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Silva (2022) realizó una investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente y el objetivo se centró justamente en determinar si entre estas variables de estudio se presenta una correlación, es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica la misma que corresponde a una investigación descriptiva correlacional la muestra lo conformaron 35 docentes del Cantón Baba Ecuador, la técnica de investigación fue la encuesta, la misma que utilizó un cuestionario de encuesta para ambas variables, antes de su aplicación se probó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y también se validaron los instrumentos mediante la consulta a tres expertos, seguidamente se aplicaron los instrumentos a la muestra seleccionada, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.389 y un sig. bilateral igual a 0,021 menor a 0,05, por lo que se asegura una correlación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente, esta investigación también resulta muy importante tenerla en cuenta porque las dos variables son coincidentes con la presente investigación, es decir se asocia directamente a la labor que realizan los docentes dentro de la institución educativa que es justamente la enseñanza aprendizaje con los estudiantes; se debe tener presente que al presentarse una correlación directa y significativa implica que hay una sensibilidad en cuanto al comportamiento de cada una de las variables de estudio, y que los cambios que se realizan en una de ellas repercuten positiva o negativamente en la otra variable, es por ello que la toma de decisiones debe ser asertiva en las dos variables para que se presenten buenos niveles de manejo, por el contrario puede

haber una relación directa y significativa y si los niveles de ambas variables están bajos implica que la toma de decisiones no está siendo asertiva en absoluto.

Manrique (2019) investigó sobre liderazgo directivo y desempeño docente, el objetivo fue determinar la correlación de las variables de estudio antes descritas, es una investigación de enfoque cuantitativo, básica de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de encuesta, para cada una de las variables y se obtuvo una correlación de Pearson de 0,902 y un sig. bilateral de 0,01, estos resultados al autor le permitieron concluir que se presenta una correlación alta y significativa toda vez que ha pasado de 0.89, llegando a más de 0,9; también permite describir de acuerdo al coeficiente utilizado que la muestra tiene una tendencia a ser simétrica lo que en estadística también se llama que presenta una curva con tendencia a la normalidad. Por otra parte, se debe reconocer que una correlación cuando es significativa y de altos niveles de aceptación es más difícil mantener a ambos actores tanto directivos como docentes deben contribuir con sus actitudes y toma de iniciativas a que perduren en el tiempo los buenos niveles observados en las dos variables.

En cuanto a las investigaciones de nivel internacional se puede observar que se presenta una coincidencia en cuanto a la significancia de variables y un nivel moderado a alta correlación significativa entre las variables de estudio que en general son el liderazgo directivo y desempeño docente, lo que da a entender que estas variables de estudio son interdependientes, vale decir que modificada una variable puede generar cambios en la otra variable y viceversa; ello implica que se debe tener cuidado en la manipulación de cualquiera de estas variables de estudio.

Cervantes (2018) tuvo las mismas variables de estudio que las anteriores investigaciones tomadas como antecedentes, de mismo enfoque y del mismo tipo de investigación, así como la técnica de investigación también los respectivos instrumentos, la muestra fueron 44 docentes, donde de acuerdo a los resultados se obtuvo una significancia menor a 0,005, lo que permitió probar la hipótesis alterna y descartándose la hipótesis nula, esta investigación como las anteriores todas ellas

internacionales han permitido establecer en general una linealidad en cuanto a sus resultados, es decir que en todas ellas han llegado a concluir que entre estas dos variables si existe una relación directa y significativa.

Es muy importante en una investigación correlacional como las que conforman los antecedentes tener en cuenta los niveles en que se encuentran cada una de las variables de estudio, sin embargo por la prioridad de estudio en las investigaciones consultadas priman las respuestas inferenciales las que establecen el nivel de correlación, pero no se tiene claridad en cuanto al nivel en que se encuentran cada una de las variables de estudio.

En cuanto a las investigaciones de carácter nacional, Argote (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo, fue una investigación de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional de acuerdo a los resultados obtenidos que fue un coeficiente de correlación de Pearson de 0,889 y un sig. bilateral 0,000 menor a 0,05, se pudo concluir que entre dichas variables existe una correlación directa y significativa por lo que es importante tener en cuenta ciertos cambios que se hagan en una de ellas porque resulta afectando a la siguiente variable y viceversa, es importante esta investigación en la medida que tiene las mismas variables de estudio y tienen menos de cinco años de antigüedad lo que de alguna manera se asocia también en el tiempo a esta investigación, también es importante esta investigación porque hace ver que el liderazgo debe ser una premisa que se practique de manera continua en esta institución educativa. Este antecedente nacional guarda relación en cuanto a los niveles de correlación de variables con las investigaciones de nivel internacional porque se manifiesta en ese mismo sentido y con valores similares en cuanto al grado de correlación.

Incio y Capuñay (2018) orientaron el objetivo de su investigación en relacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente, pertenece esta investigación a un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,783 y un sig bilateral de 0,000

(menor a 0,05) por lo que concluyeron que entre las variables respectivas si se presenta una correlación significativa, y además la muestra es no paramétrica; resulta esta investigación importante porque de alguna manera mantiene la linealidad o el estándar en cuanto a las conclusiones de las investigaciones anteriores, además ha tenido en cuenta las mismas variables lo que permite ir consolidando una afirmación en cuanto a la relación directa de las variables elegidas en esta investigación, por otra parte siendo una muestra no simétrica y al no precisar en sus conclusiones el nivel de cada una de las variables hay una disyuntiva, por una parte se pueden inferir que ambas variables presentan buenos niveles o también se podría afirmar que las dos variables presentan bajos niveles, toda vez que el valor correlacional encontrado solamente establece la relación significativa de las variables y no precisa el real nivel de comportamiento que tiene cada variable de manera independiente.

La investigación de Flores (2021) también centró su investigación en determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, así como las anteriores investigaciones esta también tiene un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional descriptivo, la muestra estuvo constituida por 70 docentes y fue una muestra censal, liderazgo directivo llegó a un 54,30 % en el nivel regular seguido del nivel bueno con un 24 %, y en cuanto a desempeño docente el nivel regular fue el más alto con un 54,1 % seguido del nivel bueno con 24,3 % el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido fue de 0,678 con un sig bilateral menor a 0,05, en lo que respecta a la correlación de sus dimensiones de liderazgo directivo como son: gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo con desempeño docente, las correlaciones fueron dentro de ellas significativas con valores de 0,622; 0,331; 0,390 y 0,228, donde en las tres primeras se tuvo un sig bilateral menor a 0,05 y en la última se tuvo un sig. bilateral de 0,057 mayor a 0,05 (por lo que no es significativa esta última correlación); sin embargo en cuanto a la prueba de hipótesis se permitió llegar a concluir que se presenta una correlación directa y significativa entre las variables anteriormente descritas, de igual manera esta investigación también es muy importante porque ha permitido corroborar una vez más establecer que estas variables se estarían comportando de igual manera (con

diferencias mínimas solo en cuanto a valor) en diferentes espacios y periodos de tiempo.

La investigación de Susanibar (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, así como las anteriores investigaciones, es de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, de la sistematización de la información obtenida y los calculos respectivos se llegó a un coeficiente Rho de Spearman de 0,902 y un sig bilateral de 0,000 (menor a 0,05) por lo que se pudo concluir que entre las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente hay una relación directa y significativa muy importante, lo que da a entender que estas variables son interdependientes y la movilidad de una de ellas hacia valores o comportamientos positivos con lleva a que la siguiente variable también tenga ese mismo comportamiento y viseversa, es decir que si se orienta hacia una valoración negativa la siguiente variable también tendría dicha tendencia.

Vega (2018) tuvo como objetivo relacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente, es una investigación de enfoque cuantitativo de diseño transaccional causal comparativo, la muestra estuvo conformada por 50 docentes a quienes se aplicó dos instrumentos de investigación consistentes en cuestionarios de encuesta, los resultados obtenidos permitieron calcular un coeficiente de correlación Tau – C de Kendal el mismo que fue de 0, 505 y un sig bilateral de 0,000 menor a 0,05 lo que implica la presencia de una correlación de las variables de estudio en esta investigación, resulta importante esta investigación porque practicamente se esta convirtiendo en una constante la correlación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente.

Villalba (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, es una investigación de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 docentes, se aplicó encuestas y rúbricas de evaluación de aula, la información obtenida de dichos instrumentnos permitieron llegar a establecer correlaciones parciales entre dimensiones de liderazgo y la variable desempeño docente, así se obtuvieron valores de la T C de

Kendal entre la dimensión de liderazgo centrada en la persona y desempeño docente alcanzando un valor de 0,07 y un sig bilateral de 0,67, de igual manera también se correlacionó la dimensión de liderazgo centrada en la tarea y desempeño docente llegando a un valor de 0,07 y un sig bilateral de 0,67; como se percibe la correlación es relativamente baja, lo que da a entender que en esta institución educativa no se evidencia una relación directa y significativa entre estas variables. Esta investigación es importante también en la medida que permite avisar que en ciertas oportunidades (escasas) no habría correlación directa y significativa.

Según Valderrama y Montenegro (2019) la misma que tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente, donde de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo calcular un coeficiente de Pearson de 0,978 y un sig bilateral de 0,000, con lo que se pudo concluir que entre las variables propuestas si existe una correlación significativa, también se tiene la investigación de Rabanal (2020) la misma que su objetivo se centró en determinar la relación entre liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar igualmente como en las anteriores investigaciones en esta se llegó a concluir que entre dichas variables si existe correlación significativa toda vez que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,893 y un sig bilateral menor a 0,000.

La investigación de Quisocala (2022) presentó como objetivo determinar cuál es la correlación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente, la técnica de investigación fue la encuesta, aplicando en consecuencia dos cuestionarios, uno para cada variable, los resultados obtenidos fue un coeficiente de correlación de Pearson de 0,650 y un sig bilateral de 0,031 por lo que se pudo concluir que entre dichas variables de estudio si hay una correlación directa y significativa, esta investigación (como las anteriores) es importante en la medida que es de muy reciente publicación y se mantiene dicha tendencia por lo que corrobora una vez más la correlación directa de las variables de las investigaciones realizadas.

Todas estas investigaciones consultadas permiten corroborar que dentro de una institución educativa es recurrente la presencia de la problemática en cuanto al liderazgo directivo en la educación básica, toda vez que el director es la máxima

autoridad de la institución educativa, en tal sentido está llamado a liderar el proceso de transformación cambio y evolución de la calidad educativa de los estudiantes, quienes deben articularse al proceso de desarrollo de una nación, en tal sentido el director debe velar primeramente por el cumplimiento de una política educativa unitaria y que responda a los principios y objetivos educativos de la nación. De esta manera se estará contribuyendo directamente al proceso de desarrollo del estado el mismo que necesita de personas que coadyuven desde la función que se encuentren desempeñando a cumplir con el rol que les corresponda en un determinado momento. Sin embargo, se debe tener presente que el director por si solo es imposible que genere cambios, por lo que entra a tallar un grupo de profesionales como son los docentes que se encuentran al frente del desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes. Siguiendo esta lógica, el docente se constituye en un actor muy importante para que el primer actor que son los estudiantes manejen las competencias y sus respectivas capacidades.

Todas estas investigaciones dan cuenta que es muy importante el manejo de liderazgo al interior de las instituciones educativas, pero se debe tener en cuenta que el liderazgo es un término que engloba muchas cualidades que debe tener una persona para que irradie en los demás un haz de luz a seguir y que naturalmente este compromiso no es solamente declarativo, sino que pasa por estar seguros que se necesita estar preparado para los cambios, los paradigmas que se tienen muchas veces se deben quedar a parte y tomar nuevas teoría, nuevas propuestas que se asocien al dinamismo que vive la sociedad y que necesariamente se necesita ser parte de ella,(Covey, 2003).

En consecuencia, el docente se convierte en un líder de aula que transfiera motivación y buenas vibras en los estudiantes, se requiere en consecuencia un docente que este convencido de los nuevos paradigmas que conozca el contexto de manera minuciosa, que rescate para generar aprendizajes la cultura y costumbres de la comunidad. Aparte de ello se encuentra su calidad profesional, lo que va a permitirle brindar una mejor información hacia sus estudiantes, manejar la transversalidad en el manejo de áreas académicas resulta siendo urgente en los docentes, pues al desarrollar una clase con los niños y niñas no es puramente resolución de problemas

de manera estéril por el contrario deberá responder a una situación significativa, de igual manera en las demás áreas académicas, lo que quiere decir que él o la docente deben encontrarse siempre con concepciones renovadas en cuanto al manejo disciplinar y al proceso de enseñanza aprendizaje. Todo ello se logra con el compromiso docente de ser cada día mejor de comprender que los estudiantes son diferentes y necesitan de nuevos enfoques centrados sus características. Es acá donde entra en escena la formación continua de los docentes para que siempre se encuentren a la altura de las exigencias de la sociedad del conocimiento.

Los directores de las instituciones educativas son por así llamarles líderes porque se encuentran frente a todo su personal y que de ellos depende el progreso de su institución educativa, de allí que es muy importante que maneje un perfil que se nutre de tener capacidad de trabajar en equipo poder de convencimiento y un trabajo arduo porque se necesita de un compromiso conjunto para alcanzar los objetivos que un director necesita para su institución educativa, (Lao, 2014).

Los líderes en las instituciones educativas que encarna el director, permiten que se malgame ideas en favor de conseguir los objetivos institucionales, no sin antes hacer mención que para ello se necesita que un compromiso del director de la institución educativa como uno de los actores principales de una institución educativa que se propone dejar a lados paradigmas que se deben siempre tener en cuenta desterrar o por lo menos dejarlo en espera otro tipo de dirección de la institución educativa, (Collins, 2014).

La formación de un líder directivo necesita de mucha persistencia, si bien una persona puede tener rasgos de líder, ello no implica que puede cumplir dicho papel, sino que estas condiciones debe acompañarlas de formación académica disciplinar y el manejo emocional solamente de esta manera se puede garantizar las cualidades de un líder, (Maxwel, 2018).

esta afirmación en cuanto a la construcción de un líder lo corrobora, también, Tracy (2015) quien afirma que los líderes naturales corresponde solamente a ciertas condiciones o cualidades que tienen, estas condiciones lo va mejorando poco a poco con el concurso de otras personas que lo hacen cada día más grande porque ha sabido escuchar y enmendar sus errores, es en este caso un compromiso muy arduo de las

personas que aspiran a ser líderes en cualquiera de los sectores como en este caso en la tarea educativa, (Tracy, 2014).

En cuanto al perfil de un líder hay diversas teorías que describen y dan alcances sobre el actuar de los líderes tanto a nivel de compañías como de los estados o países, por ello describir un perfil ideal de un líder para que se encuentre frente a una organización frente a una institución educativa resulta difícil; la teoría de las características presenta ciertas cualidades que se le atribuye a un líder y dependiendo el momento, la circunstancia y los resultados es que se asume las capacidades de liderazgo frente a problemas que necesariamente debe enfrentarse y darle un tipo de solución que encaje dentro del modo de pensar de las mayorías, en este caso son ejemplos de liderazgo el actuar de la primera ministra de Inglaterra Thatcher, sus acciones y su verticalidad y la rapidez en la toma de decisiones asociada a ciertos rasgos democráticos pero con cierto peso de autocracia hicieron de ella que ejerza liderazgo como primera ministra de dicho país, (Fuentes, 2019).

La teoría del comportamiento implica que ciertos comportamientos de las personas podría darle un perfil de líderes, así se tiene que el presidente de American Airlines, Robert Crandall, en general presentaba era reconocido por tener una conversación difícil ya accidentada con el personal, pero que mantuvo a esta empresa en los mejores niveles de aceptación por la mayoría de usuarios que utilizaban este servicio, entonces infiriendo se podría asumir que un comportamiento de esta naturaleza definiría a un buen líder y que las bases se encuentran en la autocracia, (Fuentes, 2019).

Sin embargo, se debe reconocer que la teoría de las características, así como la teoría de los comportamientos por sí solas no definirían pues si fuera así, se sabe que las características de las personas en general son innatas y en consecuencia un líder ya estaría formado; por otra parte, si uno se posiciona en la teoría del comportamiento, entonces habría una academia de líderes. Ambas teorías si bien definen ciertos rasgos de un líder por sus éxitos, sin embargo, la suma de acciones oportunas y coincidencia con las opiniones de las mayorías sumadas a los resultados efectivos definirían a un líder.

Se debe entender que el liderazgo directivo implica un alto grado de comunicación asertiva de quien ejerce la dirección de una institución con todo el equipo e incluso con todo el personal, para recuperar progresivamente el protagonismo que deben tener las instituciones educativas como agentes únicos del proceso educativo de la población estudiantil de un estado que pretende estar a la altura del desarrollo científico y tecnológico, es acá donde los directores de las instituciones educativas, así como el profesorado debe asumir compromisos ineludibles que permitan hacer realidad los objetivos estratégicos de la institución educativa, (Gvirtz & De Podestá, 2009).

El rol del líder directivo es multifacético, pues entiende y comprende la dinámica de trabajo de las diversas áreas como comprende y orienta de una forma muchas veces puntual el trabajo de todo el personal, y lo hace de una manera que sienta el trabajador o empleado una satisfacción de hacerlo para beneficio suyo y de la organización. El líder directivo de alguna manera está condicionado a conocer la institución por dentro y por fuera, a planificar, asignar y guiar las tareas de los empleados al interior de la empresa, así como a generar alianzas estratégicas con otras organizaciones que conlleven a que se posicione con mayor seguridad en el mercado, lo hace recurriendo a una comunicación asertiva y fluida utilizando los mejores canales y tiene capacidad de respuesta pertinente que no afecta a la misma organización y tampoco se gana adversarios a lo externo, (Indeed, 2022).

En lo que respecta a la educación el liderazgo directivo tiene que añadir una o más características, pues en una institución educativa se trabaja con personas (como en cualquier otra empresa), sin embargo se presenta acá una diferencia muy importante, que es el de brindar servicios que hasta allí sería nada más que una empresa de servicios; es acá justamente donde estriba una diferencia sustancial, que es velar por la calidad educativa de las personas que se encuentran recibiendo en las aulas este servicio, el mismo que permite una transformación interna de quien lo recibe que son los estudiantes, en este marco entonces el líder directivo educativo tiene retos que se le podría catalogar como más complejos, porque el servicio de la institución

educativa es educación de calidad que justamente se evidencia en la mejora de las diferentes dimensiones de la persona, (Sierra, 2016).

El liderazgo directivo en una institución educativa transita desde la educación inicial hasta las instituciones de educación superior, su misión principal es compleja como la persona, se puede asumir que ha cumplido cuando hay buenos logros de aprendizaje, cuando se maneja valores, en el caso de una institución de educación superior cuando hay profesionales competitivos; sin embargo a un líder directivo de una institución educativa se le reclama mucho más, que es justamente la formación de una persona íntegra capaz de entender y trascender su espacio, su contexto respetándose asimismo, respetando a los demás auto gestionando su aprendizaje aportando al desarrollo social, en fin manejar una serie de aspectos, que cada día se forme más como persona sin descuidar el avance en las diferentes disciplinas que permiten el desarrollo de un estado, lo que implica la formación de nuevos líderes capaces de tomar la posta a los anteriores (Manzanilla, s.f).

En el caso del liderazgo directivo de las instituciones educativas, se debe asumir que por su complejidad, el líder directivo deberá primeramente conocer a fondo el contexto cultural, económico, social, etc. donde se encuentra la institución educativa que va a liderar, para que a partir de este diagnóstico empiece por realizar cambios importantes como lo expresa el Marco del Buen Desempeño Directivo: “estructurales que logren aprendizajes de calidad, para ello el liderazgo pedagógico del equipo directivo es fundamental”, (Minedu, 2014).

Estos cambios cuantitativos y cualitativos responden a ejes muy importantes dentro de la problemática educativa que se centran en la gestión de los procesos pedagógicos que tienen que ver exclusivamente y en pocas palabras con el logro de los aprendizajes de los estudiantes, de igual manera el siguiente eje tiene que ver con la convivencia democrática intercultural, lo que implica la generación de un ambiente donde impere los principios de la democracia con un intercambios de opiniones, una interacción fluida y permanente respetando las ideas y principios de todo el personal de la comunidad educativa, seguidamente se encuentra el vínculo entre la escuela y la comunidad, es de gran importancia que se hilvane un nexo fuerte y

consistente entre la institución educativa y la comunidad, dando la oportunidad de protagonismo a la comunidad de una manera ordenada y que coadyuve a alcanzar los objetivos estratégicos de la institución educativa, además de la generación de alianzas estratégicas con otras instituciones, (Minedu, 2014).

Por ello el liderazgo desde un enfoque educativo debe proyectarse a trascender fuera de la institución educativa, vale decir que genere una expectativa en el contexto, pero teniendo siempre la articulación a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, puesto que la razón de la existencia de una institución educativa es justamente brindar el servicio de una educación formal a los niños y niñas y luego a los jóvenes y señoritas, en este sentido un buen liderazgo directivo deberá garantizar buenos logros de aprendizaje, (Minedu, 2014). Por otra parte, tomando en cuenta a, (Goleman, citado por Fernández, 2023). Menciona que Los líderes necesitan un enfoque interior para ser conscientes de sus propios sentimientos, valores e intuiciones, y para gestionarse bien a sí mismos. Centrarse en los demás permite al líder leer bien a las personas, lo que es clave para gestionar las relaciones, el arte de liderar en sí mismo. Se debe advertir también que el liderazgo directivo a la vez tiene dos términos muy importantes por una parte se encuentra liderazgo y por otra dirección que deviene de un director o un gerente o administrador dependiendo la institución u organización, sin embargo cuando se junta a ambas palabras y se tiene a liderazgo directivo entonces la persona quien ejerza acciones deberá contar con dos aspectos muy importantes que es el manejo de acuerdo a un organigrama pero con habilidades propias de un líder que tiene clara la visión de su institución, (Kearns, 2019).

Luego de haber descrito y argumentado las diferentes condiciones que debe tener un líder directivo que fusiona tanto las condiciones personales como el manejo de normas, dispositivos de una manera pertinente con la única finalidad de engrandecer la institución educativa, se puede afirmar a decir que el esfuerzo y talvez por allí un resquicio de buena suerte es cuando el líder directivo se encumbra y genera confianza en sus subordinados porque han visto en esta persona una entrega y una capacidad que por un tiempo prolongado sería irremplazable, de allí que en verdad es difícil pero no imposible poder asumir este compromiso pero siempre con constancia

y sacrificio como es que se logran las cosas que permiten ser cada día mejores y hacer a las personas cada día mejores, (White, 2010).

Finalmente, acorde al autor base, el liderazgo directivo supone que las diferentes competencias que se necesitan para orientar con asertividad la vida institucional, deben estar orientadas a generar dentro de las unidades institucionales administrativas, docentes y padres de familia condiciones que permitan elevar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes con la única finalidad garantizar mejores logros de aprendizaje, (Bolívar, 2011). Implica entonces que el líder directivo es quien genera, motiva y crea condiciones que permiten mejorar de una manera sostenida la calidad de los aprendizajes en los estudiantes. Finalmente se debe hacer hincapié que en una institución educativa se evidenciará liderazgo por parte del director cuando se evidencien los factores que permiten que los estudiantes acompañados por los docentes alcancen con esfuerzo y sacrificio mejores estándares en cuanto al nivel de aprendizaje, por el contrario, si no sucediera necesariamente deben haber evaluaciones periódicas que permitan identificar con precisión y puntualidad donde se está fallando para tomar decisiones de manera colegiada y poder alcanzar los objetivos institucionales.

Se debe recordar que si bien el director es quien ejerce el liderazgo, pero es la suma de esfuerzos de padres de familia, docentes, administrativos y de servicio que contribuyen de manera directa en la mejora de la calidad educativa, de allí que todos estos actores son de importancia, ninguna de ellos es más que el otro, todos ellos coordinan y llegan a puntos coincidentes en las diferentes acciones que naturalmente lidera el director de la institución educativa. Para la presente investigación a esta variable se lo describe en cinco dimensiones que son:

(a) Respecto al establecimiento de metas y expectativas, que se traduce específicamente en la proyección que debe tener la institución educativa en cuanto al logro cuantitativo y cualitativo de los aprendizajes de los estudiantes, lo que se deberá hacer con consenso de toda la comunidad educativa, pues la problemática involucra a todos los actores, por lo tanto, son todos ellos los que deben sumar esfuerzos para lograr buenos resultados.

El establecimiento de metas se asocia directamente a la planificación toda vez que durante esta etapa las diferentes unidades que conforman la institución establecen un cronograma de acciones que permiten delinear de una manera puntual y precisa todo el proceso que se debe seguir para alcanzarlas, en este sentido la planificación es una etapa muy importante porque genera un procedimiento lógico, prevé ingresos estima presupuestos y no deja nada al azar, por ello el éxito y el alcance de metas y de objetivos se inicia en la planificación, sin ella muy poco o nada se puede hablar respecto a cambios e innovaciones al interior de una institución educativa, la sinergia empieza en la planificación, las actividades del día a día que son precisamente las que permiten garantizar la misión institucional se inician en la planificación, a partir de allí es que se avanza hacia cambios mucho más profundos y significativos que se asocian a la misión institucional, es decir cómo sería una institución educativa (hablando desde el punto de vista educativo) después de un periodo de tiempo.

En suma, el establecimiento de metas se realiza en la planificación, hacerlas de acuerdo a las circunstancias implica poca o nula proyección de cambios que un directivo puede visualizar, esta acción genera improvisación marcha y contramarchas, pues no ha sido capaz el directivo de realizar un diagnóstico institucional, y establecer una línea base que establezca los pasos secuenciales, para una buena marcha institucional.

(b) La asignación de recursos, lo que se debe hacer de manera oportuna y de acuerdo a las necesidades y naturalmente priorizando y garantizando la continuidad de las labores académicas. Esta dimensión es muy importante porque permite garantizar la continuidad de la operatividad institucional, sin recursos ningún área puede funcionar, los plazos y proyecciones quedan estancados o pospuestos en cronograma de cumplimiento, de allí que la previsión va a permitir una oportuna viabilidad de los recursos tanto en bienes como en personal que soliciten las diferentes áreas o unidades que conformen la institución educativa

(c) También, se refiere a la Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, lo que implica una tarea permanente de acompañamiento a los docentes con formatos que permitan evidenciar el progreso y ciertas dificultades

del proceso pedagógico, todo ello con la finalidad de perfilar progresivamente una enseñanza aprendizaje de calidad para los estudiantes, (Minedu, 2014).

Si más adelante se habla de planificación en sentido integral, es decir como una etapa transversal a todas las dimensiones, cuando se especifica respecto a una parte medular de la institución educativa como es la enseñanza, entonces esta particularidad advierte que se le debe dar un énfasis y prioridad en cuanto a la evaluación y el currículo, pues no se puede hablar de cambios sustanciales en cuanto al proceso educativo si no se empieza por replanteos en cuanto al proceso de enseñanza, y es acá donde directamente interviene la labor docente toda vez que el profesor o profesora es el actor principal de la enseñanza y esta no puede estar divorciada de un currículo vigente que encaje dentro de los cambios permanentes a la que está sujeta la educación; se debe advertir que los currículos responden a la coyuntura y a la vez generan cambios, es decir, son dinámicos, se modifican, se innovan después de una evaluación previa cuando se evidencia que no están a la par del desarrollo científico tecnológico, a la vez este cambio de currículo genera nuevas perspectivas, nuevos enfoques, nuevas concepciones, en resumen genera un nuevo hombre que se ajusta a las condiciones del momento.

Se debe tener presente que esta dimensión marca los cambios importantes dentro de la educación, cambios que permiten el desarrollo integral de la persona y que involutivamente pueda realizar cambios que faciliten la comprensión de un mundo globalizado que debería ser cada día mejor.

(d) Así mismo obedece a la promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, en otras palabras implica un compromiso permanente del líder directivo desarrollando alternativas y propuestas que contribuyan a elevar la calidad del profesional docente, generar también oportunidades de capacitación mediante alianzas estratégicas es una responsabilidad del líder directivo de una institución educativa, además de ello, el desarrollo de soluciones a un problema de manera colegiada permite descubrir y reconocer en los docentes las capacidades que muchas veces se encuentra ocultas y que no son utilizadas por falta de espacios

de discusión alturada respecto a un tema o problema de la institución educativa que algunas veces el directivo trata de darle solución de manera unilateral (Minedu, 2014).

Esta dimensión es tan amplia y compleja a la vez porque toma dos variables muy importantes y determinantes para la existencia y continuidad de una institución educativa, pues por una parte se encuentra el aprendizaje que construyen los estudiantes de acuerdo a sus expectativas, necesidades y proyecciones a corto mediano y largo plazo, pero que a la vez están en función de objetivos nacionales que establecen el tipo de hombre que necesita una nación (de allí las políticas educativas institucionales), y por otra se encuentra el docente, quien es el que facilita y de alguna manera con su capacidad profesional garantiza la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, pues es el profesor quien está al frente del estudiante quien proporciona las estrategias, las metodologías mejora las habilidades de los estudiantes y la adquisición de las competencias.

Desde este punto de vista el docente debe encontrarse preparado para enfrentar este reto tan inmenso e ineludible, pues es misión fundamental, pero no lo podría hacer solo, pues debe sentir el apoyo institucional, donde el líder directivo debe tener la capacidad suficiente de garantizarle una posibilidad de actualización profesional a medida de las posibilidades institucionales, de esta manera se estará contribuyendo en dotarle al docente de herramientas oportunas y acordes a lo que se necesita para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Esta tarea como se mencionó anteriormente es ardua y genera discusión y controversias, pero no por ello se lo puede dejar de lado porque así se haría, se estaría limitando el desarrollo del docente y por ende la calidad educativa de los estudiantes.

(e) y por último corresponde al aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo, el mismo que responde a dos aspectos muy importantes como es el desarrollo y administración de normas pertinentes y oportunas para el buen desarrollo de la vida institucional, así como un asesoramiento al personal en situaciones que las requiera, de esta manera se estará librando primeramente de escollos o situaciones difíciles al personal donde hubiera podido entretener tiempo extra el mismo que lo puede utilizar para otras acciones educativas, de igual manera velar por la equidad en el trato, es

algo fundamental y que muchas veces se constituye en argumentos en contra cuando se evidencian ciertas parcialidades, (Minedu, 2014).

Un buen entorno institucional permite un trabajo coordinado y productivo de todas las unidades que conforman la institución educativa, porque el trabajo que realicen cada una de las personas contribuye directamente a la mejora institucional, además lo va hacer con ánimo, dando tiempos extras porque siente que es considerado y tomado en cuenta, que sus opiniones cuentan y siente en el directivo no un “jefe” o un “mandamás”, por el contrario lo toma como un “mentor” como un directivo que se preocupa por su personal y que está dispuesto a apoyarlo (dentro de la norma) para que pueda sentirse bien y de esta manera tenga mejores iniciativas en el trabajo.

El desempeño docente se relaciona con la teoría de las necesidades, una de ellas es la teoría de McClelland, también se llama esta teoría la de las necesidades motivacionales, siendo las principales, de logro, poder y filiación, estas tres características se asocian al desempeño docente, respecto al logro de ciertas satisfacciones que no es sino el alcance de metas, las mismas que se convierten en una satisfacción del docente, y que se lo puede entender desde dos puntos de vista cuando observa el docente que sus estudiantes han alcanzado mejores niveles de aprendizaje, entonces sencillamente al haber alcanzado una meta y satisfacer con mayor facilidad sus necesidades, implica que dentro de su trabajo, por su preparación ha podido lograr mejores niveles dentro de su trabajo. Una meta o tal vez mas personal cuando se propone mejorarse profesionalmente y logra pasar de una escala magisterial a otra, en cuanto a las necesidades de afiliación lo que implica el trabajo en equipo, pues ahora es sumamente importante el trabajo colegiado lo que implica una actividad donde cada docente pone de su parte argumenta y extrae conclusiones, valida opiniones o también las refuta, pero que finalmente sal un producto mucho más consistente y válido, pues se ha trabajado en equipo, en cuanto al poder se asocia al desempeño docente en la línea que todo docente es competitivo para marcar la diferencia, ello le permite crecer toda vez que ve que si no crece profesionalmente todos los días esta llamado a quedar resagado, (McClelland, 1989). El desempeño

docente es una variable compleja toda vez que intervienen una serie de factores y se evidencia su desempeño en la calidad educativa de los estudiantes, donde intervienen también muchos más factores, por ello tomando en cuenta estos factores se puede entender esta variable la suma de capacidades que ejerce el docente para facilitar la construcción del aprendizaje de los alumnos; de igual manera intervenir en la gestión educativa fortalecer el clima institucional trabajar colegiadamente, contextualizar capacidades de los estudiantes articulándolas a sus necesidades, donde intervienen de manera coordinada los padres y madres de familia, (Robaliño, 2010).

El Marco del Buen Desempeño Docente lo define en los términos siguientes, que analizado es coincidente con la anterior definición. Se define como un compromiso entre estado y docente por brindar una educación a los estudiantes en torno al manejo de competencias que van desde lo disciplinar hasta la dimensión personal y que integradas se encarguen de generar personas holísticas capaces de gestionar sus aprendizajes y vivir en comunidad. Por ello el MBDD señaló los principios que debe manejar todo docente para ser cada día más competitivo, (Minedu, 2014).

Desde esta definición que por cierto resulta amplia y de alguna manera compleja porque compromete al docente al manejo de principios asociados a ciertas disposiciones del sector que establece la política educativa de un estado o país. En este caso el Perú las competencias, capacidades y habilidades que dominan los profesores entran en acción dentro del proceso de aprendizaje de los estudiantes, es decir la evidencia del dominio trasciende a otros actores como son en este caso los estudiantes de educación básica regular.

Es así que dentro del espacio educativo el desempeño docente es una variable muy importante, prácticamente la sociedad en su conjunto lo entiende de esta manera, de allí que a nivel latinoamericano haya una tendencia a realizar cambios cuantitativos y cualitativos en la profesionalidad y desempeño docente con la finalidad de mejorar la calidad educativa, así se tiene que en México como en Chile son los primeros países de América Latina que han tomado decisiones en cuanto al desempeño docente, donde pasan por una evaluación de desempeño, naturalmente frente a este proceso hay

opositores y defensores, pues es casi indelible de una posición política; en general frente a una evaluación siempre hay una resistencia por parte del actor principal, pero si se entiende y se va asimilando que es puramente con la finalidad de mejora y no punitiva, entonces hay mas participación de los docentes, pues podrán evidenciar que no es con la finalidad de dejarlos sin fuente laboral sino con fines de mejora de sus capacidades para que brinden un mejor servicio a sus estudiantes, (Galaz et al.,2019).

En el contexto peruano, el desempeño docente es una variable recurrente y que en estos diez o veinte años ha sido frecuente un tema de discusión educativa, los docentes siempre se encuentran envueltos en el tema educativo, y muchas veces se ha llegado a términos un tanto irientes a los docentes que bajo circunstancias y problemáticas complejas estaban (y están) al frente de los estudiantes, la comunidad en general muchas veces parcializada veía al docente como el único responsable del bajo nivel educativo de la educación peruana, y por otra parte un sector del magisterio (reducido) era resistente a los cambios que necesitaba la educación en su conjunto, en general frente a una acción siempre hay un sector que la aprueba y un sector que está en contra, lo importante es que esta brecha de diferencia de concepto vaya disminuyendo progresivamente en beneficio, en este caso, de los estudiantes, (Gálvez & Milla, 2018).

Dentro del proceso educativo el estudiante es el principal actor en función de él y de sus necesidades deben plantearse el proceso de enseñanza aprendizaje, bajo esta circunstancia y realidad concreta, el docente juega un papel determinante, su profesionalidad, su entrega, su capacidad innovativa y creativa es que lo va convertir en un personaje siempre vigente dentro de los retos de la educación actual, de allí que se constituye en un reto para todos y cada uno de los docentes entrar en un proceso de cambio y transformación permanente porque al frente de él se encuentran nuevas mentes que piensan y actúan diferente, que tienen habilidades muy diferentes a los niños y niñas de hace diez o veinte años atrás, de allí que enseñar con las mismas estrategias, las mismas herramientas, los mismos juegos no resulta novedoso para los estudiantes, (Gálvez & Milla, 2018).

El estudiante necesita en consecuencia un docente innovativo capaz de acercarse a las características de psicosociales de los niños del nuevo milenio, donde sus actividades lúdicas son diferentes, los juegos tradicionales lo dejaron de lado y se encuentran ahora con nuevos entretenimientos, el docente en tanto debe reconocer que a partir de estas actividades debe generar procesos de aprendizaje en los niños y niñas, por ello el docente debe adaptarse al niño y no el niño al docente, toda vez que es de su responsabilidad motivar permanentemente a los estudiantes para que construyan sus aprendizajes significativos.

El docente en este caso deberá desaprender lo aprendido en aulas universitarias, y deberá asumir un reto que lo pongan en vigencia, pues las personas jamás dejan de aprender y mucho menos los docentes, toda vez que cada niño, cada joven es una incógnita que el docente tiene esa capacidad y a la vez responsabilidad de descubrir sus potencialidades, cualidades y fortalezas para que genere logros de aprendizaje en los estudiantes y puedan insertarse al proceso de desarrollo de sus comunidades y de un mundo globalizado que cada día se encuentra en permanente transformación.

De allí que la profesión docente sea compleja pero también apasionada porque trata con personas de edades que se encuentran entre los tres años (incluso menos edad) hasta los dieciséis o diecisiete años en los niveles de inicial primaria y secundaria, que es donde se establecen las bases de la educación y que continúa con la educación superior donde llegan a manejar competencias específicas.

El compromiso docente en consecuencia no es de un año, dos o tres, es permanente mientras se encuentra en aula porque sus niños y niñas son diferentes año a año, de allí que lo que aprendió o como se formó profesionalmente, ahora después de diez, veinte o treinta años ya no le va a servir si quiere aplicarlo tal cual; por ello está obligado a cambiar para beneficio de sus estudiantes y del futuro de un país.

Todo ello implica calidad docente o buen desempeño docente, la capacitación profesional ya sea de manera autónoma o mediante entidades estatales y privadas se constituyen en alternativas para que el docente siempre se encuentre en condiciones de brindar un buen servicio educativo a sus estudiantes y comprender que cada día

debe ser un nuevo profesional porque sus estudiantes no son los mismos y por tal necesitan de diferentes estrategias de las que utilizaba anteriormente.

Cuando el docente comprenda el rol irremplazable (hasta el momento) que tiene dentro del proceso educativo y sepa asumir con criterio y decisión su transformación, entonces se estará hablando de un desempeño docente acorde a las características de los niños, jóvenes y señoritas que están en una etapa de aprender y manejar competencias en las diferentes áreas académicas.

Se puede decir entonces que el desempeño docente pasa necesariamente por una mente abierta del docente sin miedo al cambio y que el mismo toma la posta y se propone autotransformarse progresivamente en un docente que está a la altura de los cambios cualitativos y cuantitativos que ha experimentado la sociedad actual.

En estos últimos años la educación ha tenido cambios importantes a nivel del país dentro de la normatividad y responsabilidad docente, estas nuevas propuestas y la nueva visión del docente se correlacionan directamente con los cambios que ha tenido la sociedad en estos últimos veinte años en cuanto a la tecnología porque se ha visto influenciada por la evolución digital, (ONU, 2020). Por ello todas estas transformaciones se articula directamente a una propuesta de cambio en la educación, no es posible cambiar en otros sectores sino se ha iniciado el cambio en el proceso educativo, pues la educación genera en las personas el cambio de pensamiento, de enfoque, de ver los fenómenos sociales, económicos, etc. desde una óptica diferente como se veía en décadas anteriores, y ello justamente es producto de desaprender paradigmas que ahora ya no son vigentes y analizar y luego hacer suyo otros paradigmas que encajan dentro de la dinámica del pensamiento de la niñez y juventud que se encuentra cercana a las tecnologías y otros adelantos tecnológicos, merece entonces que la docencia tenga un cambio involutivo de su forma de pensar pues está con estudiantes de este nuevo milenio, (Minedu, 2012).

Siendo los docentes actores directos dentro del manejo de competencias y capacidades por parte de los estudiantes, entonces, se puede asegurar que el desempeño docente gravita en los logros de los aprendizajes de los estudiantes, en otros términos se puede expresar que los aprendizajes de los estudiantes está en

función del desempeño docente, es obvio que existen otros factores que intervienen, pero el desempeño docente es determinante en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, (Martínez et al., 2016).

Se debe reconocer también que durante estos últimos años 2020, 2021 e incluso 2022 los docentes y estudiantes han pasado por situaciones traumáticas que interfirieron directamente su desempeño docente, la preocupación por contagio del Covid 19, el poco o muchas veces nulo manejo de los entornos virtuales hizo que su desempeño docente baje aún más en cuanto al nivel de rendimiento, pero por sobre todos estos factores en contra, pues la inseguridad en el trabajo, en la familia y en la vida misma afectó considerablemente sus capacidades, de allí que una política de comprensión dentro de los parámetros aceptables fue evidente por parte de las autoridades educativas, pues tanto docentes como estudiantes pasaban por una situación atípica, (Yu, 2022).

La docencia y su desempeño no solamente abarca el desarrollo de sesiones de aprendizaje por parte de los profesores, el proceso de acompañamiento que deben dar trasciende a lo pedagógico es holístico porque la educación justamente tiene esa finalidad, de allí que la preocupación de un buen docente es tener un cuidado de la salud de los menores de edad y dar parte o coordinar con las autoridades educativas y de salud si así lo requiere cuando se observe que los estudiantes tienen problemas de salud, (Rosario, 2012).

Cuando se habla de desempeño docente trasciende a que los profesores y profesoras prácticamente jamás dejen de aprender, porque se encuentran al frente de niños y niñas que de una generación a otra tienen otros modos de aprender, de allí que si solamente el docente se conforma con su formación inicial docente de hace diez a más años, lo que estaría haciendo es comprometer la calidad educativa hacia la baja, lo que implica que el docente para que evidencie buen desempeño docente debe estar al tanto del sistema de evaluación y lo comparta con todos los profesores y profesoras de esta casa superior de Estudios, (Domenech, 2013).

El desempeño docente también se relaciona directamente con las formas legales y lícitas de como un estudiante tiene la oportunidad de orientar su práctica profesional de acuerdo a las áreas en las cuales realice su práctica profesional, en fin toda actividad que permita mejorar el perfil profesional implica un compromiso institucional (Levot y otros)

Dentro del contexto educativo, los docentes también exhiben su buen desempeño cuando están al tanto de las normativas educativas que permiten precisar el desarrollo de la educación formal de los estudiantes, en este caso el buen desempeño docente asume una posición compleja, toda vez que el profesor debe tener compromisos con la mejora de la calidad educativa a nivel de una formación centrada en las competencias, por lo que deberá trabajar en diferentes ámbitos para que demuestre su buen desempeño docente, (Martínez, 2016).

Reconociendo que los niños y niñas realizan diferentes actividades y de cada una de ellas aprenden, los docentes como una actividad que evidencia su buen desempeño en la calidad educativa que deben tener los niños también están comprometidos con la orientación en los diferentes cargos que los niños asumen como por ejemplo delegados estudiantiles, participantes del consejo estudiantil, entre otras, acá los docentes que se encuentran comprometidos con mejorar su desempeño también deben intervenir para orientar a todos los estudiantes en estas actividades, (Force, 1989).

Por ello, dentro del tema educativo resulta imposible dejar de hablar de desempeño docente, pues se convertiría en una discusión estéril si se deja de lado a uno de los actores que inciden en los niveles de los aprendizajes de los estudiantes, toda vez que dentro de la comunidad educativa se presenta un binomio infaltable que es estudiante y docente, por su parte el estudiante es quien construye sus aprendizajes y el docente se encarga de facilitar dicha construcción, siguiendo esta lógica se puede inferir que el desempeño docente está presente en la buena o deficiente calidad educativa de los estudiantes, (Román y Murillo, 2008, citado por Escribano, 2018).

Así mismo para una mejor calidad educativa es necesario que la institución educativa vaya asumiendo un protagonismo dentro del proceso educativo, vaya poniendo en contexto las competencias y capacidades de los estudiantes, lo que implica generar en los estudiantes un pensamiento crítico reflexivo desde un aprendizaje situado, que se reconozca primeramente como actor de su contexto y que trascienda hacia otras realidades, todo ello en un ambiente de confianza, amistad, democracia, incluyendo formas diferentes de pensar y reconociendo lo importante que cada persona está dentro de la transformación de la realidad de su contexto y las proyecciones subsiguientes, (Minedu, 2012).

El Marco del Buen Desempeño Docente apunta justamente a la realización de cambios de paradigmas de los profesores y profesoras dentro de un proceso sostenido donde se gesten transformaciones desde una perspectiva de desarrollo integral ya que la educación es el único factor que cambia y convierte a la persona en una nueva, es acá donde los docentes juegan un papel preponderante, su desempeño en consecuencia debe responder a dichas perspectivas y propuestas, las mismas que van articuladas con el proyecto educativo nacional y sus respectivos objetivos estratégicos, es así que los cambios son desde abajo hacia arriba desde las instituciones educativas pero fomentadas y de alguna manera facilitadas por una buena gestión de los diferentes órganos educativos que orientan el proceso de cambio de la realidad educativa, (Minedu, 2012).

El desempeño docente como se ha dicho, juega un papel protagónico desde la concepción de calidad educativa hasta el interés que tenga por una superación personal continua al margen de condicionamientos. El desempeño docente trasciende y es amplio en su concepto es transversal a muchos aspectos como la gestión escolar, donde el docente debe coadyuvar con sus aportes profesionales, la convivencia institucional generando un ambiente inclusivo centrado en la buena práctica democrática, valorativa, y de otras subvariables que la componen, la relación escuela comunidad, tan importante que implica un compromiso del docente de conocer el contexto y tener un sentido de pertenencia, es decir sentirse parte para comprender la dinámica social de sus estudiantes, los procesos pedagógicos que pasa por diferentes

indicadores como la manera en que los estudiantes deben aprender desde un enfoque crítico reflexivo, con creatividad continua, no sentirse satisfechos con respuestas por el docente sino tener la capacidad de indagar y argumentar otras respuestas, (Minedu, 2012). El desempeño docente, de acuerdo MBDD presenta las siguientes dimensiones:

(a) Respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tiene que ver con el conocimiento de las diferentes variables sociales tanto a nivel nacional, regional y principalmente de su contexto, pues van a permitirle un conocimiento mucho más completo de las características de sus estudiantes, de igual manera comparte sus experiencias de aprendizaje con sus compañeros y compañeras de trabajo para mejorar su formación profesional y brindar un mejor servicio educativo hacia los estudiantes para que alcancen mejores logros de aprendizaje, (Minedu, 2014). El docente conociendo la realidad contextual le permite mejorar sus habilidades y capacidades para fomentar en los estudiantes un aprendizaje situado, el mismo que parte de una realidad concreta que interviene directamente su formación holística, de allí que el involucramiento, la identidad que guarde el docente con la comunidad va a generar una sinergia a favor de un mejor desempeño docente.

(b) Además sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, lo que implica primeramente en generar condiciones para el logro de los aprendizajes desde un aprendizaje, crítico y reflexivo no descuidando el manejo de valores y a la vez revalorando las buenas costumbres, el docente por su parte debe manejar de manera eficiente las competencias disciplinares y el manejo de estrategias de aprendizaje de las diferentes áreas académicas, con ello se estará garantizando un mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes, (Minedu, 2014). En cierta medida quien maneja la parte disciplinar respecto a los cursos o áreas académicas a su cargo, está en mejores condiciones de desarrollar una clase, pues es de suma importancia que el docente tenga diferentes opciones de enfocar un tema académico, con ello está brindándole a sus alumnos un rosario de posibilidades de aprendizaje. Por su parte el estudiante elegirá la que más se ajuste a sus posibilidades y a sus conocimientos previos. El docente en consecuencia está llamado y a la vez “condicionado” a una preparación o

formación continua, de allí que en cierta parte el Ministerio a su cargo de delinear la política educativa brinde la oportunidad a los estudiantes mediante programas gratuitos de actualización y capacitación docente certificarse periódicamente.

(c) También se refiere a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y se asocia directamente al manejo de las dimensiones complementarias, pero no por ello menos importantes, pues se refiere al trabajo colaborativo, al trabajo cooperativo y en equipo, además trasciende hacia toda la comunidad educativa, así como por ejemplo el reconocimiento de sus autoridades y la importancia que estas revisten para la buena convivencia de la sociedad, (Minedu, 2014). Se debería tener presente que desde mucho tiempo atrás el docente en las comunidades ha sido un líder, un personaje que absolvía no solamente temas relacionados a lo académico sino que también era un “consejero” a quienes recurrían personas de diferentes edades para realizar consultas, estas características del docente no se deberían perder, si bien los medios informativos están teniendo una cobertura mucho más amplia que hace décadas atrás, pero también el profesor ha permitido de alguna manera ser reemplazado por estos medios, sin embargo está a tiempo de recuperar estos espacios de protagonismo en beneficio de él mismo y de su compromiso docente.

(d) Finalmente se refiere al desarrollo de identidad y la profesionalidad docente; asumen con responsabilidad su compromiso consigo mismo mejorando para sí mismos y para compartir con los demás docentes y de esta manera se genere un efecto multiplicador, y teniendo en cuenta siempre una ética profesional y asumiendo una actitud propositiva hacia el manejo y respeto de los derechos humanos, (Minedu, 2014).

Finalmente, el buen desempeño docente debe convertirse en una premisa primordial del maestro porque primeramente le permite recuperar espacios que de alguna manera lo ha perdido por cierta comodidad y confort dejando la oportunidad a que sea copado por otros profesionales o simplemente por los medios masivos de comunicación.

Por ello el compromiso se hace cada vez más urgente y necesario, primero porque es de exclusiva responsabilidad ofertar calidad profesional a los estudiantes por un buen servicio educativo, y por otra parte para realzar o revalorar la profesión docente, la misma que muchas veces ha sido vapuleada por la misma sociedad, la recuperación de terreno en cuanto a la confianza por parte de la sociedad y por el mismo hecho de ofertar mejores oportunidades de superación de las personas es condición necesaria para que todos los docentes puedan exhibir una mejora calidad profesional.

El desempeño docente implica entonces tener en cuenta muchos aspectos y condiciones que deben intervenir para la mejora de las capacidades del profesor en un marco normativo y que se ajuste a las políticas educativas actuales, por lo que el compromiso es arduo, pero no por ello se puede dejar intentar de ser cada día mejores para que los estudiantes tengan una buena oportunidad de mejora en cuanto a sus logros de aprendizaje.

El docente desde esta perspectiva es quien está en condiciones de ser cada día mejor que el día anterior porque cada experiencia de aprendizaje con sus estudiantes le permiten al mismo docente aprender más e ir identificando errores u omisiones que disminuyen la calidad de los aprendizajes, en otras palabras el docente es el profesional que no deja de aprender tanto desde un punto de vista disciplinar como de las enseñanzas de sus estudiantes hacia el mismo docente, solamente requiere voluntad de cambio permanente y reconocer es el profesional que cada día va aprendiendo desde diferentes fuentes.

Por todo lo anteriormente argumentado, la profesión docente tiene características especiales frente a las demás profesiones, si bien en gran magnitud la mayoría de profesiones tratan con personas, como los médicos, policías, enfermeras, ingenieros, etc. pero se debe siempre puntualizar que es en el profesor de cualquiera de los niveles educativos donde recae un compromiso muy delicado, porque se encuentra comprometido de manera directa con la educación de las personas, que más adelante van a representar a la nación en puestos y cargos públicos dirigentes que responden primeramente al manejo de capacidades del cargo, pero aún son más delicadas y observadas por la comunidad en general las capacidades personales, es

decir su formación personal donde interviene la buena práctica y manejo de valores que debieron aprenderse en la escuela desde sus primeros años de formación. En esta coyuntura el actor que está llamado a encumbrarse con tan elevada responsabilidad es el profesor. De allí que esta profesión tenga mucho de arte y de pasión y de entrega de esfuerzo personal y de tiempo para que pueda estar a la altura de tan elevada misión, (Izquierdo, 2019).

Por ello el desempeño docente en la práctica, pasa por el compromiso que debe mantener el profesor en su labor profesional. No puede quedarse estático viendo las transformaciones y los grupos humanos que avanzan inexorablemente en la búsqueda de una mejor práctica pedagógica, por el contrario, los docentes se convierten en “luminaria” en cuanto brinde información oportuna y válida a sus estudiantes.

La docencia en conclusión, es una pasión antes que una profesión, o mejor dicho la docencia se convierte en un compartir con los estudiantes y con sus mismos compañeros de trabajo por supuesto en un trabajo donde todos o la mayoría de docentes para ser cada día más competentes necesariamente se debe empezar por un reconocimiento de sus limitaciones y la propuesta implícita por disminuirla con tesón y valor personal, pues no debe haber docente que solamente se afane de sus triunfos, ello niega o disminuye su lumbrera y limita su bondad que debe ser infinita, (Zitzihua, 2019).

Ahora es frecuente que todo profesional ejerza función docente y se ve con cierta normalidad, no hay reparos, no hay comentarios en contra, ello de alguna manera está bien, sin embargo ejercer docencia está lejos del apostolado docente, donde esta característica se logrará cuando se evidencie entrega hacia sus estudiantes, preocupación constante por generar condiciones de aprendizaje favorables a los estudiantes, (Zitzihua, 2019).

III. METODOLOGÍA

Se posiciona dentro del paradigma positivista el mismo que surge en el siglo XIX teniendo como principales representantes a Comte y Mill, filosofía que trata a los fenómenos con la misma metodología que a las ciencias naturales donde para su comprobación es importante el experimento, y confirma que para llegar a la verdad de una afirmación es imprescindible recurrir al método científico, posicionándose en contra de otras corrientes que rechazan al experimento como método de investigación, (Marín & Coll, 2021). Esta investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, por lo tanto, para determinar sus niveles de cada una de las variables se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, (Hernández & et al., 2003).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Corresponde a una investigación básica o fundamental, la misma que se encarga de descubrir nuevos conocimientos sobre una problemática específica, de ambas variables descritas anteriormente mediante el recojo de información se procesó estadísticamente y sus resultados sirvieron para que más adelante se tomen decisiones, (Muntané, 2010)

3.1.2 Diseño de investigación: Responde a una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo, (Sabino, 1992). Para esta investigación corresponde a un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional porque se encarga de describir las variables tal y como se encuentran en la realidad problemática, no sufriendo ninguna manipulación, se puede inferir que este tipo de investigación busca saber más el “que” el “por qué”, pues como el mismo tipo lo especifica solamente describe y busca correlaciones, comparaciones, este diseño de investigación, también, se puede decir que trata de explicar las características de las variables; por tratarse de una investigación que se ubica dentro del enfoque cuantitativo lo explica en porcentajes, coeficientes numéricos que se obtienen a través de la estadística, (Hernández, 2006). Es de método hipotético deductivo, porque se centra en la identificación del problema, el planteamiento de una hipótesis general y las específicas o derivadas que devienen de la general, y luego de

los resultados obtenidos se realizará el contraste tanto de las hipótesis derivadas como de la hipótesis general y de acuerdo a los resultados que se obtengan se confirmará o refutarán las mismas, (Marfull, 2019). Y es de corte transversal porque se medirán cada una de las variables en un mismo periodo de tiempo sobre una población o muestra predefinida, (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Se entiende por variable a una característica que se encuentra dentro de una problemática o contexto que se puede observar y cuantificar mediante diferentes unidades de medición, (Sabino, 1992). Operacionalización es el proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos hasta llegar a niveles más concretos que se pueden evidenciar en la realidad, (Reguant & Martínez, 2014).

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo directivo supone que las diferentes competencias que se necesitan para orientar con asertividad la vida institucional, deben estar orientadas a generar dentro de las unidades institucionales administrativas, docentes y padres de familia condiciones que permitan elevar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes con la única finalidad garantizar mejores logros de aprendizaje, (Bolívar, 2011). Lo que implica que quien ejerce un liderazgo directivo pone en juego sus diferentes atributos tanto como persona como profesional equilibrando entre la normatividad y la concepción de la realización humana en su centro de trabajo, de allí que quien ejerce liderazgo trasciende la parte normativa, comprendiendo que si bien dentro de una empresa u organización se rigen por diferentes documentos pero la comprensión y la puesta en marcha de una empatía personal no debe estar ausente de ninguna manera.

Definición operacional: Las dimensiones de la variable liderazgo directivo para esta investigación son las cinco dimensiones como: el establecimiento de metas, obtención, planificación, Participación y aseguramiento en el aprendizaje (Ver anexo 2). Estas dimensiones son importantes en la medida que operándolas cada una de ellas permiten que quien ejerce liderazgo diseña de una manera coherente y secuencial las

diferentes tareas o acciones que van a permitir alcanzar los objetivos estratégicos. La operacionalización implica, también, una puesta en marcha de estas dimensiones de manera conjunta y sistemática que necesariamente se complementan una de la otra.

Indicadores:

En cuanto a indicadores, según la Oficina de las Naciones Unidas para la Droga y el Delito, expresa que son expresiones que susceptibles de ser cuantitativas o cualitativas que permiten observar un contexto o problemática de manera específica, (unodc, 2014). Para la presente investigación se define operacionalmente de acuerdo a cada una de las variables de estudio, vale decir liderazgo directivo y desempeño docente.

Los indicadores de la variable liderazgo directivo se extrajeron en función a cada una de las cinco dimensiones se operacionalizaron con dos indicadores cada una de ellas (dependiendo la magnitud de cada una), y los indicadores permitieron la construcción de los respectivos ítems con los cuales se midieron las dimensiones y la variable consolidada.

Escala de medición:

Son valores que permiten determinar donde se ubica una variable, dimensión o indicador para la toma de decisiones, (Coronado, 2007). En esta investigación se han tomado escalas de medición para cada una de las variables de estudio, de allí que:

La escala de medición fue la politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:

- (1) Nunca
- (2) Raras veces
- (3) Frecuentemente
- (4) Siempre

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El Marco del Buen Desempeño Docente a la variable desempeño docente lo define en los siguientes términos:

Se entiende como un acuerdo entre el usuario que en general son los estudiantes y el mismo docente, por ello es necesario la renovación de acuerdos entre el directivo y docentes con la finalidad de una mejora de la calidad educativa, (Minedu, 2012).

Definición operacional: De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente para la variable desempeño docente específicamente establece cuatro dimensiones que son, preparación, enseñanza, participación y desarrollo de identidad y la profesionalidad docente; las mismas que permiten un análisis mucho más minucioso de la variable de estudio. Esta variable en cuanto al proceso educativo es sumamente importante su estudio porque permite establecer de una manera concreta la calidad profesional de los docentes, el esfuerzo que realizan para alcanzar buenos logros de aprendizaje en los estudiantes, la demostración de sus competencias y capacidades tanto a nivel disciplinar como persona. Ellos o las docentes deben ser conscientes que mientras más preparados se encuentren estarán en mejores condiciones de dar un buen servicio educativo a los estudiantes, de allí que implica un esfuerzo y un compromiso del docente consigo mismo.

Indicadores:

Los indicadores para estas variables se elaboraron de acuerdo con cada una de las dimensiones de la variable desempeño docente teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente. Los indicadores se evidencian en el instrumento que corresponde a la respectiva variable. Estos indicadores han permitido elaborar los respectivos ítems para determinar el nivel de cada una de las dimensiones y posteriormente de la variable correspondiente.

Escala de medición:

La escala de medición fue la politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:

- (1) Nunca
- (2) Raras veces
- (3) Frecuentemente
- (4) Siempre

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población:

La población es un conjunto de personas, animales o cosas que se encuentran en un determinado espacio y un mismo periodo de tiempo, también, tienen características comunes, (Baptista, 2009). Para esta investigación fueron los profesores y profesoras de educación básica regular del distrito de Cortegana, pertenecientes a la UGEL de Celendín Cajamarca 2023 en un número de 70 docentes, En cuanto al muestreo se recurrió a un muestra intencional por el mismo hecho que se eligió de acuerdo a las necesidades ya acceso del investigador, (Dawson, 2002).

Criterios de inclusión:

Para la presente investigación se incluyó tanto a los docentes contratados y nombrados que se encontraron laborando en las instituciones educativas correspondientes a la jurisdicción del distrito de Cortegana, UGEL de Celendín 2023, no discriminación por posición política, religión, sexo o género, pues todos son docentes y forman parte de la problemática educativa, por lo tanto, también, forman parte de la solución. En cuanto a inclusión se advierte que forman parte de este estudio el personal docente que está contratado por parte de las municipalidades como un apoyo que realiza la comuna a las instituciones educativas, toda vez que ellos, ejercen labor docente al interior de las aulas con sus estudiantes, (Brew & Lucas, 2009).

Criterios de exclusión:

Para la presente investigación no se tuvo en cuenta personal docente o directivo que tenga en la institución educativa donde está laborando menos de un mes de permanencia, pues aún no se encontraba en contacto con la problemática educativa de la institución y pudo sesgar la información, de igual manera no se tuvo en cuenta a personal docente y directivo que por diversas razones no se encontraba laborando en la institución educativa, asimismo por ser una muestra intencionada cada docente que voluntariamente optó por no formar parte de la muestra se le comprendió y solo se trabajó con los docentes

que de una manera voluntaria y sin ningún condicionamiento contestaron los instrumentos que se les brindó de una manera física a cada uno de ellos (Perecman & Curran, 2006)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Es el procedimiento que se va a utilizar para obtener la información de las variables de estudio de la respectiva investigación, (Sánchez & Reyes, 2008). Se eligió la técnica de la encuesta que consistió en la relación de un cuestionario de preguntas relacionadas a las variables liderazgo directivo y desempeño docente. La técnica de la encuesta permitió que cada docente luego de las instrucciones brindadas por el aplicador elija sin ningún condicionamiento el nivel en que consideraba que se encontraba cada ítem propuesto.

Instrumento: Son diferentes medios que permiten obtener información para una determinada tarea como en este caso es una investigación, (Sabino, 1992). Para esta investigación fue el cuestionario de encuesta para cada una de las variables de estudio, instrumentos que estuvieron compuestos por 30 y 40 ítems cada uno centrados en los indicadores y dimensiones de cada una de las variables de estudio, la escala de medición fue la politómica de Likert con cuatro niveles desde (1) Nunca (2) raras veces (3) frecuentemente y (4) siempre. Los instrumentos de investigación juegan un papel muy importante en el proceso de investigación y se constituyen en factores infaltables toda vez que brindan la información veraz y completa para el tratamiento de los resultados, sin ellos todo el proceso investigativo se vería truncado e imposible de avanzar.

Dichos instrumentos se validaron en cuanto a su construcción o lo que se llama validez de constructo, es decir si en verdad los instrumentos compuestos por los respectivos ítems medirán lo que se pretende y si están en función de las dimensiones e indicadores, (Explorable, 2023).

La validez es el grado en que un instrumento miden lo que debe medir, (López et al., 2019). Para la presente investigación estuvo a cargo de tres expertos quienes revisaron los instrumentos enviados por el investigador en formatos debidamente autorizados por la Universidad César Vallejo, luego de la

revisión dieron su consentimiento de aplicación, en caso de la segunda opción se hubiese optado por levantar las observaciones que hubieran realizado para que se puedan aplicar luego de obtener el consentimiento (ver anexo). Todo instrumento debe pasar por un proceso de validación, en este caso los dos instrumentos han cumplido con el respectivo requisito (de ser validados), lo que a la vez garantizan de alguna manera la consistencia de estos, la evaluación y firmas de los expertos han facultado su aplicación a los integrantes de la muestra (Kenny, 2012).

Confiabilidad: Que implica cuan confiables son los instrumentos de investigación elaborados, es decir que replicados en otra problemática similar a la identificada los resultados no tendrían mayor variación, pues no dependen de los participantes ni del espacio ni del tiempo por lo que de esta manera los instrumentos tienen mayor seguridad para aplicarse, (Corral, 2009).

Para la confiabilidad se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach que consiste en realizar el cálculo de un coeficiente numérico mediante el programa estadístico SPSS versión 25, información que se obtuvo mediante una prueba piloto, donde se llegó a 0,926 el liderazgo directivo y 0,956 en desempeño docente, con lo que se pudo confirmar de acuerdo a Tuapanta et al.(2017) que ambos instrumentos tienen un nivel excelente. Todo ello garantiza que estos instrumentos pueden ser aplicados en otros contextos con problemáticas similares y las reacciones o respuestas a los mismos tendrán similares valores.

3.5. Procedimientos

Son los pasos que se siguen durante el proceso de la investigación, (Corral, 2009). Para esta investigación se procedió a elaborar los instrumentos de investigación los mismos que fueron validados por tres expertos, se aplicó una prueba piloto para hallar la confiabilidad del instrumento, concluido con este proceso y haber obtenido la autorización de los expertos así como el coeficiente mínimo aceptable del Alfa de Cronbach, Se procedió a aplicar los instrumentos de manera presencial a todos los integrantes de la población de estudio, previas autorizaciones de los directivos de las instituciones educativas, luego se recogió

la información en físico y se procedió a elaborar las bases de datos de cada una de las variables de estudio, (Woodside, 2010).

Los resultados de los dos instrumentos de investigación aplicados pasaron por la prueba de normalidad donde se optó por calcular la Rho de Spearman por el mismo hecho que la muestra fue asimétrica o anormal. Se debe tener en cuenta que estas afirmaciones tienen que ver directamente como es que se distribuyen los integrantes de la muestra de acuerdo al tipo de respuestas que hayan optado contestar, además, se tiene en cuenta cierta proporcionalidad para confirmar la tendencia paramétrica o la no paramétrica, (Creswell, 2009).

3.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación se procedió realizar el análisis de la información mediante el programa Excel para la estadística descriptiva donde se elaborarán tablas y figuras estadísticas de cada una de las dimensiones de las variables de manera consolidada, y para la estadística inferencial que es en donde se calcularán las respectivas correlaciones tanto de las hipótesis específicas como de la general, se procedió a utilizar el programa SPSS versión 25, el mismo que es más específico y directo en cálculos de los valores correlacionales, (Kothary, 2004).

De allí que este programa SPSS en cuanto a investigaciones cuantitativas sea el recomendado para el cálculo de valores estadísticos inferenciales como son los coeficientes de correlación, los mismos que permiten probar o descartar la hipótesis general.

El análisis de datos ha permitido que se determinen con puntualidad el nivel en que se encuentra cada una de las variables de estudio, sus dimensiones y posteriormente se opte por confirmar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos se respetó escrupulosamente la información obtenida de los instrumentos de investigación, de igual manera se

respetaron las ideas de los autores con sus respectivas citas, además la información que se obtuvo solamente sirvió para la respectiva investigación, y no se ha permitido de ninguna manera una divulgación de respuestas con información específica al encuestado(a) y de acuerdo a la Resolución 062-2023-VI-UCV y tomando en consideración aspectos puntuales de la Resolución de Consejo Universitario N°0128-2023/UCV (UCV, 2017). También se debe tener en cuenta el cuidado que se ha tenido para el procesamiento de la información obtenida de los respectivos instrumentos de investigación que con sus resultados han permitido corroborar la hipótesis afirmativa.

Si bien, en esta investigación la información que se ha obtenido no genera mayor sensibilidad en cuanto a las características personales tanto de directivos como de docentes, sin embargo, no por ello se ha dejado de guardar la cordura en todo el proceso de aplicación y tratamiento de resultados, pues todo ello ha contribuido de una manera directa a la consistencia que debe tener toda la estructura de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1 Frecuencias descriptivas: Liderazgo directivo y sus dimensiones

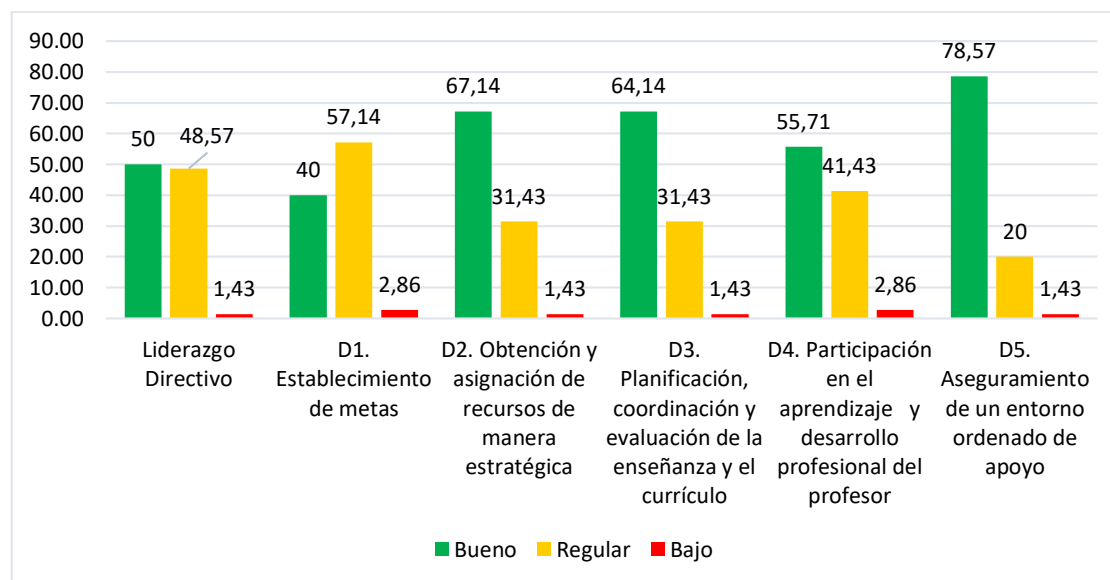
Frecuencias descriptivas: Liderazgo directivo y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo Directivo		D1 Metas		D2 Recursos		D3 Planificación		D4 Participación		D5 Apoyo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bueno	35	50	28	40	47	67,14	47	67,14	39	55,71	55
Regular	34	48,57	40	57,14	22	31,43	22	31,43	29	41,43	14	20
Bajo	1	1,43	2	2,86	1	1,43	1	1,43	2	2,86	1	1,43
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico – Excel 2013 (2023)

Figura 1 Niveles de la variable liderazgo directivo

Niveles de la variable liderazgo directivo



Nota: La figura representa el índice porcentual de las variables y dimensiones.

En el análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo se percibe que se encuentra en un nivel bueno con el 50 % de preferencia, seguido de cerca del nivel regular con un 48,57 % y muy de lejos está el nivel bajo con tan solo el 1,43 %; en cuanto a los niveles de las dimensiones es el siguiente, establecimiento de metas está

con el nivel regular con el 57,14 % seguido del nivel bueno con el 40 % y el nivel bajo con el 2,86 %, en la mayoría de dimensiones analizadas estas se ubican en un buen nivel con porcentajes que van desde 55,714 % hasta 78,57 % solamente la dimensión establecimiento de metas predomina el nivel regular con un 57,14 %, lo que quiere decir que en general los directivos de las instituciones educativas tomadas para la investigación tienen un buen perfil como líderes directivos, toda vez que las opiniones de los docentes tienen en su mayoría dicha concepción. Es importante también tener en cuenta que un buen líder directivo va a permitir mejor intervención de otras personas que puedan fortalecer aún más esta variable, toda vez que con directivos que manejan cierto perfil de líderes se convierten en paradigmas dignos de llevar el ejemplo de los docentes que toman la posta de líderes directivos.

Tabla 2 Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones

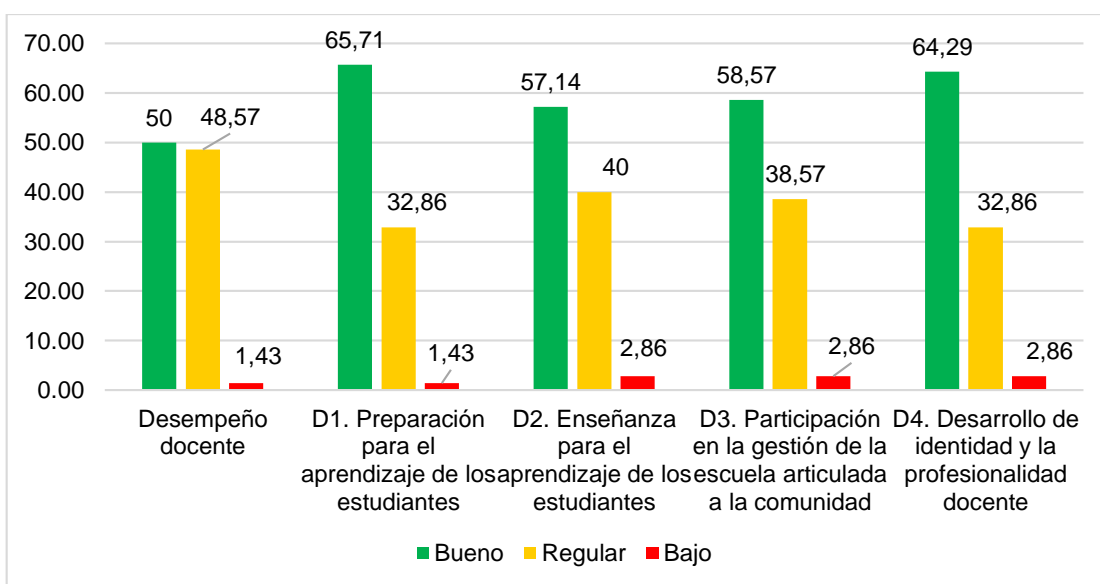
Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones

Niveles	Desempeño		D1		D2		D3		D4	
	Docente		Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	35	50	46	65,71	40	57,14	41	58,57	45	64,29
Regular	34	48,57	23	32,86	28	40	27	38,57	23	32,86
Bajo	1	1,43	1	1,43	2	2,86	2	2,86	2	2,86
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico – Excel 2013 (2023)

Figura 2

Niveles de la variable desempeño docente



Nota: La figura representa el índice porcentual de las variables y dimensiones.

En el análisis descriptivo de la variable desempeño docente tanto de manera consolidada como por dimensiones predomina en su totalidad el buen nivel en su actuar profesional siendo de manera consolidada en un 50 % con respuestas de dicha características se percibe también que se encuentra en un nivel bueno con el 50 % de preferencia, seguido de cerca del nivel regular con un 48,57 % y muy de lejos está el nivel bajo con tan solo el 1,43 %; en cuanto a los niveles de las dimensiones es el

siguiente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el 65,71 % en buen nivel seguido del nivel regular con el 32,86 % y el nivel bajo con el 1,43 %, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 57,14 % de integrantes de la muestra contestan que está en buen nivel seguido del nivel regular con 40,00 %, mientras que el nivel bajo está con 2,86 %, en la dimensión participación en la gestión de la escuela, un 58,57 % contestan que está en buen nivel seguido del nivel regular con 38,57 % y el nivel bajo con tan solo 2,86 % y la dimensión desarrollo de la identidad y la profesionalidad docente un 64,29 % está en buen nivel y el nivel regular llega a un 32,86 % y el nivel bajo con 2,86 %, se evidencia que las dimensiones se encuentran en un nivel bueno, así como la variable desempeño docente.

4.2. 4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3 *Prueba de normalidad*

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,096	70	,179
Desempeño docente	,117	70	,018

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

Se percibe que en cuanto a liderazgo directivo la muestra presenta una tendencia a la distribución normal es decir es paramétrica, toda vez que $0,179 > 0,05$, sin embargo en cuanto a la variable desempeño docente se ha llegado a un sig. bilateral de $0,018 < 0,05$, por lo que en este caso la muestra es no paramétrica; por lo que la decisión de elegir el coeficiente de correlación queda a criterio del investigador, y se ha elegido para la prueba de hipótesis y las correlaciones de las hipótesis específicas la Rho de Spearman. Esta prueba es importante calcularla porque permite elegir la medida inferencial pertinente, así como verificar como están distribuidas las respuestas de los participantes.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Significancia:

Es de " $\alpha=0.05$ " que tiene una confianza de 95 %.

Decisión:

- En caso de que $p < 0,05$ se acepta H_a y si $p \geq 0,05$ entonces se acepta H_0

Hipótesis general

H_0 . No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente

H_1 . Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente

Tabla 4 Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,715**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

Se percibe que la correlación es de 0,715 siendo esta una correlación considerable (Montes y et al., 2021). Asimismo, el nivel de significancia (p-valor) es de $0,000 < 0,05$, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis afirmativa. Es decir que estas variables presentan una sensibilidad evidente frente a los cambios que experimente la otra variable, de allí que se debe tener cuidado en manipular los indicadores e ítems de una de ellas porque genera una dependencia en la otra variable y viceversa.

En caso de la toma de decisiones por parte de los directivos en una institución educativa es aún de más cuidado porque inciden directamente en los logros de aprendizaje de los estudiantes, de allí que aparte de las políticas generales que se establecen en la educación, es muy importante que la toma de decisiones por parte de los directivos sea coherente los objetivos estratégicos que se plantean como institución educativa en particular pero siempre articulándolos a las propuestas educativas regionales y nacionales, las mismas que tienen como fundamento el proyecto

educativo regional y nacional, y reconociendo que en el caso del estado peruano la política educativa es unitaria por lo que responde a objetivos nacionales, con ello no quiere decir que se deje de lado la diversificación curricular, por el contrario, también, es una prioridad de las instituciones educativas tomar en cuenta el contexto para generar aprendizajes significativos y contextualizados.

Hipótesis específicas

Tabla 5

Correlación entre establecimiento de metas y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,642**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

El índice correlativo es 0,642 siendo esta una considerable correlación (Montes et al., 2021). Asimismo, con un p valor de $0,000 < 0,05$, lo que implica que entre dimensión y variables correlacionadas hay una interdependencia evidente, por ello es recomendable que se opte por un trabajo coordinado y colegiado entre la dirección con los profesores de las instituciones educativas.

Tabla 6

Correlación entre obtención y asignación de recursos de manera estratégica y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Coefficiente de correlación	,497**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

El índice correlacional analizado llega a un valor de 0,497 de Según la tabla se muestra el índice de correlación entre la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la variable desempeño docente de 0,497 siendo esta una

moderada correlación (Montes et al., 2021). Asimismo, el nivel de significancia (p-valor) fue de $0,000 < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis específica.

Tabla 7

Correlación entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación , coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,628** ,000 70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

Según la tabla se muestra el índice de correlación de 0,628 siendo esta una considerable correlación (Montes et al., 2021). Asimismo, p llega a $0,000 < 0,05$, lo que implica que las diferentes acciones necesariamente deben articularse con la comunidad docente, pues si bien este grupo de trabajadores no son los más importantes dentro de una organización educativa, pero la demostración de empatía, calidad profesional, coordinación y otras acciones son relevantes para la mejora de la calidad educativa.

Tabla 8

Correlación entre participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesor, y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesor,	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,556** ,000 70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

Entre dimensión y variable correlacionadas se presenta un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ con un valor correlacional de 0,556 de igual manera se deben tomar en

cuenta las diferentes acciones que deben tomar (Montes et al., 2021). En beneficio tanto de directivos como la comunidad docente.

Los directivos de una institución educativa, además de aplicar principios administrativos y tener en cuenta la normatividad, debe centrarse también en la mejora de la calidad profesional del docente, por ello es que la intervención coherente y oportuna del director permite verificar en qué medida se están cumpliendo las obligaciones que tienen los directivos en generar espacios de diálogo con el personal docente con miras a la mejora de las competencias docentes.

Tabla 9

Correlación entre aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico – SPSS versión 25

El valor correlacional es de 0,691, por lo que se presenta una correlación considerable (Montes et al., 2021). Así mismo el sig. bilateral es $0,000 < 0,05$, lo que implica que se descarta la afirmación donde la hipótesis afirma lo contrario. También se debe tener presente que los directivos deben trabajar planificadamente para evitar improvisaciones.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber obtenido los respectivos resultados de las variables de estudio: liderazgo directivo y desempeño docente y haber realizado la sistematización y el tratamiento estadístico respectivo tanto a nivel descriptivo como inferencial que responden a la hipótesis general y las específicas y teniendo presente la consulta de los trabajos previos, así como las teorías consultadas para cada una de las variables descritas anteriormente se procede a discutir los resultados en los siguientes términos y parámetros:

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo y desempeño docente de manera consolidada esta se encuentra en un buen nivel con un 50 % seguido del nivel regular con el 48,57 %, estos niveles son los de mayor representatividad en dichas variables, estos resultados se relacionan ligeramente con la investigación de Flores (2021) donde el nivel regular ha llegado a un porcentaje de 54,30% en liderazgo directivo y en desempeño docente alcanza un porcentaje de igual manera la variable desempeño docente alcanza un porcentajes de 54,1 % en el nivel regular resultados que solamente difiere con el de la presente investigación en 5,53 %, en cuanto a la comparación y organización de argumentos con las otras investigaciones consultadas en cuanto al nivel descriptivo no es posible porque los antecedentes no cuentan con valores descriptivos solamente tienen resultados inferenciales vale decir de correlación de variables.

En lo que se refiere a los resultados obtenidos en la hipótesis general se ha llegado a obtener un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,715 y un sig. Bilateral de 0,000 menor a 0,05 por lo que hay una moderada correlación y esta es significativa, confirmándose la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula; además estos resultados obtenidos se relacionan directamente con la gran mayoría de las investigaciones consultadas, De la Eze (2022) donde se obtiene una correlación moderada de 0,783 con un sig. bilateral de 0,000 menor a 0,05, así mismo, también, se tienen las investigaciones de Silva (2022) con coeficiente de correlación de 0.389 que es una correlación baja pero una significación importante toda vez que el sig. bilateral es de 0,021 que es menor a 0,05; con la investigación de Manrique (2019) quien obtuvo un coeficiente de 0,902 el mismo que es una correlación alta con sig.

bilateral de 0,000 menor a 0,05, con la investigación de Cervantes (2018) donde obtuvo un sig bilataeral de 0,000 menor a 0,05; con la investigación de Argote (2018) quien obtuvo una correlación igual a 0,889 con lo cual se posiciona como una correlación alta y un sig bilateral de 0,000 que es menor a 0,05 el mismo que determina el nivel de significancia, se relaciona con las investigaciones de Incio y Capuñay (2018) quien obtuvo un valor correlacional de 0,783 y un sig bilateral de 0,000, seguidamente se tiene la investigación de Flores (2021) quien a obtenido un coficiente de correlación de 0,678 y un sig bilateral de 0,000 menor a a 0,05, con la investigación de Susanibar (2020) que tuvo una correlación igual a 0,902 y un sig. bilateral de 0,000 menor a 0,05 con la investigación de Vega (2018) donde se obtuvo un valor correlacional igual a 0,505 y un sig. bilateral menor de 0.000 el mismo que es menor a 0,05; en cambio con la investigación de Villalba (2020) quien obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.07 y un sig. bilateral de 0.67 se presenta una marcada diferencia toda vez que los resultados no van en la misma linealidad, es decir que no hay una correlación significativa, en esta investigación se descarta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por ello es que de acuerdo a estos resultados cada una de las variables estaría operando independientemente; luego se tiene la investigación de Valderrama y Montenegro (2019) donde se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,978 y un sig bilateral de 0,000 el mismo que tiene un sig. bilateral de 0,000 menor a 0,05 y por último se tiene la investigación de Quisocala (2022) quien ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,650 y un sig. bilateral igual a 0,031 menor a 0,05. De igual manera los resultados de la presente investigación, guardan cierta relación con la investigación de, (Ordoñez et al., 2019). Si bien esta investigación es cualitativa pero al realizar un análisis cuantitativo de las variables de estudio, ha llegado a la conslución que entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente se presenta una relación directa, lo que da a entender que tanto a nivel cuantitativo como cualitativo se evidencia una correlación importante y significativa.

En lo que respecta a las correlaciones de las hipótesis específicas se puede asumir que todas ellas se han obtenido coeficientes de correlación importantes y un sig bilateral significativos; así se tiene la correlación entre establecimiento de metas y desempeño docente obteniendo un coficiente de correlación de Spearman igual a

0,642 y un sig bilateral de 0,000 menor a 0,05, asimismo este resultado de alguna manera se relaciona con la investigación de Flores (2018) donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,678 y un sig bilateral a 0,05 al correlacionar gestión administrativa que (tiene indicadores similares a establecimiento de metas) con desempeño docente, de igual manera, guarda relación la correlación de dimensiones y variable de Flores (2018) En cuanto a gestión institucional (que se asocia a Obtención y asignación de recursos de manera estratégica) donde se ha llegado a un coeficiente de correlación de Spearman de 0,331 y un sig bilateral de 0,000 menor a 0,05, y en cuanto a la dimensión gestión pedagógica (que se convalida con la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo) con desempeño docente, donde se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,622 y un sig bilateral de 0,000 menor a 0,05 y gestión administrativa (que se convalida con la dimensión establecimiento de metas) finalmente con desempeño docente la correlación llega a 0,390 y un sig bilateral de 0,000 menor a 0,05 y en cuanto a estilo directivo (que se convalida con la dimensión aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo de acuerdo al tipo de ítems propuestos) el coeficiente de correlación es de 0,228 y un sig. bilateral de 0,057 por lo que esta última correlación es no significativa y a la vez presente una baja correlación.

Todos estos resultado permiten establecer que entre las variables de estudio de esta investigación si existe una correlación significativa a excepción de una investigación donde no se ha llegado a dicho resultado (y que se describe anteriormente), por lo que es muy importante tener presente el comportamiento de cada una de las dimensiones de las variables y la toma de decisiones juega un papel preponderante para que se presente buenos niveles en el comportamiento del liderazgo directivo y desempeño docente, por otra parte se debe tener presente que en una organización escolar la misma que tiene la finalidad principal que es la de brindar una buena calidad educativa, entonces ambas variables deben exhibir buenos niveles de aceptación por parte del personal porque es uno de los factores principales para alcanzar los objetivos propuestos que es justamente alcanzar buenos logros de aprendizajes en los estudiantes, de allí que estos niveles de comportamiento, se asocien a la teoría del comportamiento por parte de los directivos, toda vez que irradia

en la persona motivación ganas de trabajar y dar tiempos extras sin necesidad de esperar algo a cambio, pues el personal se da cuenta que es necesario su trabajo y que está aportando en beneficio de los estudiantes, y de alcanzar los objetivos estratégicos de la institución educativa, los mismos que se articulan al proyecto educativo institucional, local regional y nacional, de esta manera el líder directivo siente que se trabaja, de allí que el liderazgo directivo en educación necesariamente debe manejar habilidades y capacidades administrativas porque se encuentra al frente no solamente de bienes y recursos financieros sino que debe interactuar con el personal en su conjunto mostrando con claridad las metas y procesos que se deben seguir para alcanzar la calidad educativa sin necesidad de presión y que los buenos resultados fluyen por una buena toma de decisiones, (Quiroa, 2020). Pero, se debe advertir también que el personal tiene compromisos y responsabilidades personales y de familia, en este sentido los buenos resultados se asocian con la prevención de situaciones contingentes que interfieran el desarrollo y programación de actividades, vale decir se hace presente la teoría de las necesidades motivacionales, es decir que de alguna manera interiormente puede sentirse mucho más a gusto en el trabajo cuando se le es reconocido de diferentes maneras, un trato amable un incentivo ya sea monetario o en documento motivan mucho más al trabajador porque siente que su trabajo es relevante, se siente importante y cada día lo puede mejorar; de allí que en una institución que brinda el servicio educativo y que los resultados no son bienes tangibles sino un servicio a los estudiantes porque sean cada día mejores personas y manejen las competencias académicas en beneficio de la sociedad, se tiene que trabajar de una manera coordinada y buscando siempre resultados óptimos porque de la educación de los pueblos depende el desarrollo del presente y del futuro, (Cacho, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe una relación significativa considerable entre liderazgo directivo y desempeño docente el valor correlacional de 0,715 y un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ confirman la verificación o la prueba de la H_a . El nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas, 2023 se encuentra en buen nivel así lo confirma el 50% de docentes consultados. El nivel de desempeño docente en los docentes conformantes de la muestra de estudio es del 50% en el nivel bueno.

Segunda:

Existe una considerable relación entre establecimiento de metas y desempeño docente el valor correlacional de 0,642 y el sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ demuestran la confirmación de la hipótesis específica planteada.

Tercera:

Existe una relación moderada entre obtención y asignación de recursos y desempeño docente, el valor correlacional 0,497 y un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$. confirman la afirmación de la hipótesis planteada.

Cuarta:

Existe una relación considerable entre planificación y desempeño docente los valores de 0,628 y el sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ confirman lo descrito.

Quinta:

Existe una relación considerable entre participación y desempeño docente, los valores de 0,556 y el sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ confirman la hipótesis planteada.

Sexta:

Existe una relación considerable entre aseguramiento y desempeño docente así el valor correlacional de 0,691 y el sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ permiten argumentar la veracidad de la hipótesis planteada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas, coordinar de manera permanente con la finalidad de elevar el liderazgo directivo y mejorar las relaciones institucionales que son fundamentales para brindar un buen servicio educativo.

Segunda:

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, crear alianzas estratégicas con las diferentes instituciones estatales y privadas para generar sinergias en beneficio de los estudiantes y todo el personal de la comunidad educativa.

Tercera:

Se propone a los docentes de las instituciones educativas, coordinar de manera permanente con los directivos con la finalidad de tener una relación fluida y estar enterados de las propuestas de la institución educativa.

Cuarta:

A los docentes de las instituciones educativas, es recomendable seguir elevando y mejorando el compromiso de superación personal para seguir mejorando su perfil profesional, en beneficio de los estudiantes que tienen a su cargo.

Quinta:

A los docentes y directivos de las instituciones educativas, sugerirles que identifiquen los indicadores e ítems donde se presentan bajos niveles de aceptación para programar un plan de mejora integral que permita elevar el nivel que se han presentado hasta el momento.

Sexta:

A la UGEL proponerles desarrollar con directivos cursos de capacitación sobre liderazgo para mejorar y con los docentes desarrollar talleres sobre desempeño docente, con la finalidad de mejorar la calidad educativa, (Collins, 2014).

REFERENCIAS

- Alejandra, M. (24 de junio de 2018). *Los efectos de la falta de liderazgo político en el Perú*. <https://elcomercio.pe/politica/efectos-falta-liderazgo-politico-peru-noticia-530275-noticia/>
- Argote, D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Secundaria de la Provincia de Ilo, Moquegua 2016*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154167>
- Baptista, L. (2009). *Metodología de la investigación*. México: MC Graw Hill.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 47(2), 253-275. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/248536/332663>
- Brew, A., & Lucas, L. (2009). *Academic Research and Researchers*. Mc Graw Hill. <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/academic-researcher>
- Cacho, Y. (2017). *Una sociedad sin educación es una sociedad sin futuro": Arturo Velázquez Jiménez*. <http://www.cienciamx.com/index.php/sociedad/personajes/13738-arturo-velazquez-jimenez-la-administracion-sirve-para-todo-semblanza#:~:text=Sin%20educaci%C3%B3n%20no%20hay%20sociedad,a%20mejor%20calidad%20de%20vida.>
- Cervantes, V. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. Guayaquil – Ecuador, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi, N. (2021). *Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial*. *Horizontes*, 5(21), 1350-1362. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761#:~:text=De%20acuerdo%20a%20los%20resultados%20obtenidos%20se%20tiene%20que%20El,un%208.89%25%20su%20desempe%C3%B1o%20bueno.>

- Collins, J. (2014). *good to great and the social sectors*. Harpeaudio.
<https://www.audiobooksnow.com/audiobook/good-to-great-and-the-social-sectors/2138393/>
- Coronado, J. (2007). Escalas de medición. *Dialnet*, 2(2), 104-125.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942056>
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. *Revistas de Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247.
[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf](http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf)
- Covey, S. (2003). *The mam luéils ofhighly rfrclive peo/ile. llrsUiring Ule chamela rihics*. Paídos.
<https://www.colomos.ceti.mx/documentos/goe/los7HabitosGenteAltamenteEfectiva.pdf>
- Creswell, J. (2009). *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Dawson, C. (2002). *Practical Research Methods*. How To Books.
<http://155.0.32.9:8080/jspui/bitstream/123456789/1089/1/A%20Practical%20Research%20Methods%20-%20C.Dawson.pdf%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf>
- DelaEse, N. (2022). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18059/DelaEse_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Denning, S. (2018). *The Age of Agile*. HarperCollins.
https://elperseguidorlibros.mercadoshops.com.mx/MLM-1394786889-paquete-libros-en-ingles-liderazgo-creatividad-_JM
- Domenech, F. (2013). *An Instructional Model for Guiding Reflection and Research in*

- the Classroom: The Educational Situation Quality Model. ERICK, 239-260. An Instructional Model for Guiding Reflection and Research in the Classroom: The Educational Situation Quality Model*
- DRE CAJAMARCA. (2019). *¿Que aprendizaje logran nuestros estudiantes?*
DRECAJ. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/DRE-Cajamarca-2019.pdf
- El Peruano. (21 de marzo de 2023). *Año Escolar 2023: Estos son los nuevos sueldos que ganarán los profesores desde marzo.* <https://elperuano.pe/noticia/208200-ano-escolar-2023-estos-son-los-nuevos-sueldos-que-ganaran-los-profesores-desde-marzo#:~:text=Este%20incremento%2C%20regulado%20por%20Decreto,%2F%203%2C800%20y%20S%2F%207%2C980.>
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, 42(2), 1-25.* <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Explorable. (2023). *Muestreo por conveniencia.* <https://explorable.com/es/muestreo-por-conveniencia>
- Fernández, J. (24 de febrero de 2023). *Estilos de lideraszgo según Goleman.* <https://juanluisfernandez.es/daniel-goleman/definicion-de-liderazgo-segun-goleman/>
- Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021.* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJ-SD.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Flores, N. (3 de noviembre de 2020). *Qué es el liderazgo, quién es el líder, qué hace y sus estilos.* <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>
- Force, C. S. (1989). Kids First. Leadership Guide for School Reform. Facilitator's Manual, Participant's Resource Materials, and Los Ninos Primero. *ERIC, N/A(N/A), 261.* <https://eric.ed.gov/?q=liderazgo&id=ED324384>

- Fuentes, E. (9 de julio de 2019). *Tipo de liderazgo de Margaret Thatcher: Líder Autocrático*. <https://liderexponencial.es/tipo-de-liderazgo-de-margaret-thatcher/>
- Galaz, A., Jiménez, M., & Díaz, Á. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México*. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407- 452.
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gvirtz, S., & DePodestá, M. (3 de junio de 2009). *Importancia de la comunicación en el liderazgo*. Granica.
https://www.google.com.pe/books/edition/Mejorar_la_gesti%C3%B3n_directiva_en_la_escu/DRsmBgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Mar%C3%A Da+Eugenia+de+Podest%C3%A1%22&printsec=frontcover
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. IEU. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://idolotec.files.wordpress.com/2012/04/sampieri-cap-4.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *metodos-comunicacion.sociales.uba.ar*. MC-Graw Hill.
- Incio, F., & Capuñay, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía].
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422>
- Indeed. (2022). *Liderazgo directivo: qué es y cómo implementarlo*. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-directivo#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20liderazgo%20directivo,supervisa%20de%20cerca%20su%20cumplimiento>.

- Izquierdo, M. (2019). *Emilio o la Educación*. Verbum.
https://www.google.com.pe/books/edition/Emilio_o_la_educaci%C3%B3n/OV6wDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=emilio+de+la+educaci%C3%B3n&printsec=frontcover
- Kearns, D. (2019). *Leadership*. Dreamscape Media Llc.
<https://www.buscalibre.pe/libro-liderazgo-libro-en-ingles/9781974985005/p/52178457>
- Kenny, D. (2012). *Applied Meta-Analysis for Social Science Research*. THE GUILFORD PRESS. https://www.google.com/search?q=Applied+Meta-Analysis+for+Social+Science+Research&oq=Applied+Meta-Analysis+for+Social+Science+Research&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQABgTGIAEMgYIAhBFGDzSAQgxMjM5ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Kothary, C. (2004). *Methods an Techniques*. Sage. <https://ccsuniversity.ac.in/bridge-library/pdf/Research-Methodology-CR-Kothari.pdf>
- LaoTse, L. (2014). *How to become a successful leader*. Lig University.
https://drive.google.com/file/d/1dV5IWDW6yX2lvKWcylw_kz7HJhbEEJct/view
- Levot, N., Yanes, C., & Martinez, J. (s.f.). Análisis de las Políticas Españolas para la Integración de Escolares Inmigrantes. *ERIC*, 27(3).
<https://eric.ed.gov/?q=CALIDAD+EDUCATIVA&ff1=subElementary+Secondary+Education&ff2=eduElementary+Secondary+Education&ff3=subComparative+Education&ff4=subEducational+Planning&ff5=subEducational+Strategies&ff6=eduEarly+Childhood+Education&ff7=subEducational>
- López, R., Lalangui, J., Maldonado, A., & Palmero, D. (febrero de 2019). Validación de un instrumento sobre los destinos turísticos para determinar las potencialidades turísticas en la provincia de El Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 341-346.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000200341
- Manrique, A. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018*.

[Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40470/Manrique_TAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Manzanilla, V. (s.f). *Que es liderazgo directivo y sus características más tipos*.
<https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-educativo/>
- Marfull, A. (18 de diciembre de 2019). *El método hipotético-deductivo de Karl Popper*.
<https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- Marín, A., & Coll, F. (1 de junio de 2021). *Definiciones, positivismo*.
<https://doi.org/https://economipedia.com/definiciones/positivismo.html>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, M. (2016). Analysis of Spanish Policies for the Integration of Immigrant Schoolchildren. *ERIC*, 27(3), 319-2016.
<https://eric.ed.gov/?q=CALIDAD+EDUCATIVA&id=EJ1108484>
- Maxwel, J. (2018). *Liderazgo lo que todo líder necesita*. Grupo Nelson.
https://www.google.com.pe/books/edition/Las_21_leyes_irrefutables_del_liderazgo/h4ue2QTzTW0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:%22John+C.+Maxwell%22&printsec=frontcover
- Mayuri, G. (27 de marzo de 2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar>
- McClelland. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Ediciones Madrid.
- Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Editora Perú. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu. (2023). *Nómina de Ministros del Ministerio de Educación*.

- <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/1307865-nomina-de-ministros-del-ministerio-de-educacion>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vásquez, M., & Díaz, C. (18 de junio de 2021). www.fcfm.buap.mx.
<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- ONU. (2020). *Influencia de las tecnologías digitales*.
<https://www.un.org/es/un75/impact-digital-technologies>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Huaraca, M. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente; Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Cuenca: [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Cuenca]. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Perecman, E., & Curran, S. (2006). *Essays & Bibliographic Sources*. SAGE Publications. <https://www.amazon.com/-/es/Ellen-Perecman/dp/141291681X>
- Quiroa, M. (1 de enero de 2020). *Habilidades que debe poseer un administrador*. <https://economipedia.com/definiciones/administrador.html#:~:text=Posici%C3%B3n%20de%20l%C3%ADder,y%20motivar%20a%20los%20empleados>.
- Quisocala, S. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108154/Quisocala_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabanal, J. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf
- Regil, A. (30 de septiembre de 2015). *La crisis en américa latina por falta de líderes*.

- <https://expansion.mx/opinion/2015/09/30/opinion-la-crisis-en-america-latina-por-la-falta-de-lideres>
- Reguant, M., & Martínez, F. (2014). *Operacionalización de conceptos y variables*.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Robaliño, M. (2010). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. UNESCO Editor.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (14 de septiembre de 2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanit*, 21(3), 141-146.
https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rosario, L. (2012). Leadership Style of Secondary School Health Teachers in the Implementation of the School Health Education Program in Puerto Rico. *ERIC*, 1(ED548314), 159. <https://eric.ed.gov/?q=liderazgo&id=ED548314>
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de investigación*. Panapo.
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2008). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(81), 111-128.
<https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Silva, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba - Ecuador – 2021 Ecuador – 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78377/Silva_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, H. (2022). *Análisis del liderazgo directivo en post pandemia en una institución*

- educativa de Cajamarca – 2022*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111590/Silva_EH-A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Susanibar, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3806>
- Tracy, B. (2014). *Leadership*. Grpo Nelson.
https://www.google.com.pe/books/edition/_/3h2MBQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (diciembre de 2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario del uso de TIC en docentes universitarios. *DESCUBRE*, 37- 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UCV. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 1206-2017/UCV*. ucv.
- unodc. (2014). www.unodc.org.
https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Marzo/3._INDICADORES_PT_WEB_PDF_1.pdf
- Valderrama, R., & Montenegro, E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada Cajamarca*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalba, K. (2020). *Loderazgo directivo y desempeño docente*. [Tesis de Maestría. Universidad de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Weinsten, J., Hernández, M., Cuéllar, c., & Flessa, J. (2015). *Experiencias innovadoras de formación de directivos en escolares de la región*. OREALC. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/Liderazgo-escolar-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-El-caribe_experiencias-innovadoras-de-formaci%C3%B3n-de-directivos-escolar-en-la-regi%C3%B3n.pdf
- White, J. (2010). *The nature of leadership*. Grupo Nelson. https://www.google.com.pe/books/edition/La_naturaleza_del_liderazgo/gasa1kBIY8YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=liderazgo&printsec=frontcover
- Woodside, A. (2010). *Case Study Research: Theory Methods Practice*. Emerald. <https://www.amazon.com/Case-Study-Research-Methods-Practice/dp/1849509220>
- Yu, H. (2022). the moderating effect of organizational reward and care policies. *Dialnet*, 37(1), 1-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333424>
- Zitzihua, D. (8 de agosto de 2019). *¿Ser docente es una profesión o una misión?* <http://formacionib.org/noticias/?Ser-docente-es-una-profesion-o-una-mision#:~:text=La%20docencia%20es%20la%20vocaci%C3%B3n,ciudadanos%20con%20un%20futuro%20brillante.>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del Distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023

Autor: Ananías Barboza Mejía

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Existe relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del Distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Existe relación entre establecimiento de metas, y desempeño docente en las instituciones educativas?</p> <p>Problema específico 2 ¿Existe relación entre obtención y asignación</p>	<p>Objetivo general: determinar la relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, 2023</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 identificar la relación entre establecimiento de metas, y desempeño docente en las instituciones educativas</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, 2023</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre establecimiento de metas, y desempeño docente en las instituciones educativas.</p>	Establecimiento de metas	- Manejo de metas - Comunicación de metas - Evaluación de metas	1-2-3 4 5- 6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentem ente (4) Siempre	<p>VARIABLE 1 Liderazgo Directivo (30) NIVELES Bueno: 91-120 Regular: 31-61 Malo: 30-60 Dimensión: manejo de metas NIVELES Bueno 19-24</p>
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	- Asignación de recursos financieros - Asignación de recursos humanos - Manejo de estrategias	7- 8 9-10 11-12		
			Planificación, coordinación y evaluación de la	- Planificación de actividades	13-14		

de recursos, y desempeño docente en las instituciones educativas?	Objetivo específico 2 identificar la relación entre obtención y asignación de recursos, y desempeño docente en las instituciones educativas	<p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre obtención y asignación de recursos, y desempeño docente en las instituciones educativas.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre planificación-coordinación, y desempeño docente en las instituciones educativas.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre participación, y desempeño docente en las instituciones educativas.</p>	enseñanza y el currículo	- Coordinación con personal - Evaluación de actividades	15-16 17-18	<p>Regular 13-18</p> <p>Malo 6-12</p> <p>Dimensión: Obtención Y asignación de recursos de manera estratégica</p> <p>NIVELES</p> <p>Bueno 19-24</p> <p>Regular 13-18</p> <p>Malo 6-12</p> <p>Dimensión: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo</p> <p>NIVELES</p> <p>Bueno 19-24</p> <p>Regular 13-18</p> <p>Malo 6-12</p>
Problema específico 3 ¿Existe relación entre planificación-coordinación, y desempeño docente en las instituciones educativas?	Objetivo específico 3 identificar la relación entre planificación-coordinación, y desempeño docente en las instituciones educativas		Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	- Asesoramiento oportuno - Desarrollo profesional - Orientación en el trabajo colegiado	19-20 21-22 23-24	
Problema específico 4 ¿Existe relación entre participación, y desempeño docente en las instituciones educativas?	Objetivo específico 4 Identificar la relación entre participación, y desempeño docente en las instituciones educativas		Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.	- Manejo de normas internas - Manejo de clima institucional - Manejo de horarios pertinentes	25-26 27-28 29-30	
Problema específico 5 ¿Existe relación entre, entorno ordenado de	Objetivo específico 5					

<p>apoyo y desempeño docente en las instituciones educativas?</p>	<p>Identificar la relación entre entorno ordenado de apoyo, y desempeño docente en las instituciones educativas</p>	<p>las instituciones educativas.</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>Existe relación significativa entre entorno ordenado de apoyo, y desempeño docente en las instituciones educativas.</p>					<p>Dimensión: Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</p> <p>NIVELES</p> <p>Bueno 19-24</p> <p>Regular 13-18</p> <p>Malo 6-12</p> <p>Dimensión Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo</p> <p>NIVELES</p> <p>Bueno 19-24</p> <p>Regular 13-18</p> <p>Malo 6-12</p>					
								Variable 2: Desempeño docente				
								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Características de los estudiantes y sus contextos - Enseñanza de forma colegiada 	<p>1-2-3</p> <p>4-5-6-7-8-9-10</p> <p>6</p>	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	<p>VARIABLE 2: Desempeño docente (40) NIVELES</p> <p>Bueno 121-160</p> <p>Regular 81-120</p> <p>Malo 40-80</p> <p>Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes(10) NIVELES</p> <p>Bueno 31-40</p> <p>Regular 21-30</p> <p>Malo 10-2</p> <p>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (19) NIVELES</p> <p>Bueno 58-76</p> <p>Regular 39-57</p> <p>Malo 19-38</p> <p>Dimensión: Participación en la gestión de la escuela</p>
		Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Clima propicio para el aprendizaje - Conducción del proceso de enseñanza - Estrategias pedagógicas 	<p>11-12-13-14-15-16-17</p> <p>18-19-20-21-22-23</p> <p>24-25-26-27-28-29-</p>			
		Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud democrática y crítica y colaborativa en la gestión de la escuela - Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias 	<p>30-31-32</p> <p>19,20</p> <p>33-34-35</p>			

							articulada a la comunidad NIVELES Bueno 19-24 Regular 13-18 Malo 6-12
			Dimensión de desarrollo de identidad y la profesionalidad docente	- Práctica y experiencia institucional - Profesión desde una ética de respeto	36-37-38 39-40		NIVELES Bueno 16-20 Regular 11-15 Malo 5-10
Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
	Población:	Variable 1: Liderazgo Directivo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bolívar citado por MINEDU Año: 2014 Monitoreo: Se aplicará a los docentes del distrito de Cortegana. Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas públicas. Forma de Administración: físico Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MINEDU. Año: 2012 Monitoreo Se aplicará a los docentes del distrito de Cortegana. Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Públicas. Forma de Administración: físico		Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos Estadística inferencial:			

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Liderazgo directivo				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Establecimiento de metas	- Manejo de metas - Comunicación de metas - Evaluación de metas	1, 2,3 4 5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Nivel de medición: Bueno: 91-120 Regular: 31-61 Malo: 30-60
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	- Asignación de recursos financieros. - Asignación de recursos humanos. - Manejo de estrategias.	7,8 9, 10 11,12		
Planificación, coordinación de la enseñanza y el currículo	-Planificación de actividades. - Coordinación con el personal. - Evaluación de actividades.	13, 14 15, 16 17, 18		
Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	- Asesoramiento. - Desarrollo profesional - Orientación en el trabajo colegiado	19, 20 23, 24		
Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	- Manejo de normas internas. - Manejo de clima institucional. - Manejo de horarios pertinentes	25, 26 27, 28 29,30		
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Características de los estudiantes y sus contextos.	1,2,3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Nivel de medición: Bueno 121-160 Regular 81-120 Malo 40-80
	- Enseñanza de forma colegiada	4,5,6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima propicio para el aprendizaje - Conducción del proceso de enseñanza	11,12,13,14,15,16,17 18,19,20,21,22,23		

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. - Respeto colaboración y corresponsabilidad con las familias 	30, 31,32 33,34,35		
Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica y experiencia institucional - Profesión desde una ética de respeto. 	36, 37,38 39,40		

Anexo 3. Fichas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Directivo.
Autora:	Br. Vega Cárdenas, Maximiliana
Adaptado por:	Barboza Mejia Ananias
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autora:	Br. Vega Cárdenas, Maximiliana
Adaptado por:	Barboza Mejia Ananias
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.

Anexo 4. Validez de los instrumentos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ADOLFO SILVA NARVASTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DEMANDA SOCIAL Y MARKETING	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Directivo.
Autor:	Barboza Mejia Ananias.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Liderazgo directivo se entiende como quien influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	Es la proyección que debe tener la institución educativa en cuanto al logro cuantitativo y cualitativo de los aprendizajes de los estudiantes, lo que se deberá hacer con consenso de toda la comunidad educativa, pues la problemática involucra a todos los actores, por lo tanto, son todos ellos los que deben sumar esfuerzos para lograr buenos resultados (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Asignación de recursos	Se entiende como prever y distribuir de manera oportuna y de acuerdo a las necesidades y naturalmente priorizando y garantizando la continuidad de las labores académicas (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Implica una tarea permanente de acompañamiento a los docentes con formatos que permitan evidenciar el progreso y ciertas dificultades del proceso pedagógico, todo ello con la finalidad de perfilar progresivamente una enseñanza aprendizaje de calidad para los estudiantes (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014).
	Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Implica un compromiso permanente del líder directivo desarrollando alternativas y propuestas que contribuyan a elevar la calidad del profesional docente, generar también oportunidades de capacitación mediante alianzas estratégicas es una responsabilidad del líder directivo de una institución educativa, además de ello, el desarrollo de soluciones a un problema de manera colegiada permite descubrir y reconocer en los docentes las capacidades que muchas veces se encuentra ocultas y que no son utilizadas por falta de espacios de discusión alturada respecta a un tema o problema de la institución educativa que algunas veces el directivo trata de darle solución de manera unilateral (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)



	<p>Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo</p>	<p>Es el desarrollo y administración de normas pertinentes y oportunas para el buen desarrollo de la vida institucional, así como un asesoramiento al personal en situaciones que las requiera, de esta manera se estará librando primeramente de escollos o situaciones difíciles al personal donde hubiera podido entretener tiempo extra el mismo que lo puede utilizar para otras acciones educativas, de igual velar por la equidad en el trato, es algo fundamental y que muchas veces se constituye en argumentos en contra cuando se evidencian ciertas parcialidades (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)</p>
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre liderazgo directivo" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

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

Dimensiones del instrumento: Establecimiento de metas, Obtención, asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

- **Primera dimensión:** Establecimiento de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel de metas del liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de metas	1.En la Institución Educativa por parte de los directivos, se fijan metas claras para cada una de las actividades	4	4	4	
	2.En la Institución Educativa las metas que fijan los directivos son susceptibles de realizarse.	4	4	4	
	3.En la Institución Educativa se cumplen las metas trazadas por los directivos en los plazos fijados	4	4	4	
Comunicación de metas	4.Los directivos mantienen informado al personal docente de la institución educativa sobre las metas a realizarse	4	4	4	
Evaluación de actividades	5.Los directivos evalúan el cumplimiento de metas programadas	4	4	4	
	6.En la Institución Educativa los directivos fomentan la participación de todo el personal en la evaluación de metas institucionales.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Obtención y asignación de recursos de manera estratégica
- **Objetivos de la Dimensión:** Equidad en la determinación de recursos para las diferentes actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos financieros	7.En la Institución Educativa los directivos asignan presupuesto para las actividades programadas	4	4	4	
	8.En la Institución Educativa la asignación de recursos financieros para las actividades es oportuna por parte de los directivos	4	4	4	
Asignación de recursos humanos	9.En la Institución Educativa los directivos asignan recursos humanos para todas las actividades.	4	4	4	
	10.En la Institución Educativa la asignación de personal por parte de los directivos es suficiente para el desarrollo de las actividades				
Manejo de estrategias	11.En la Institución Educativa las estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son las pertinentes.	4	4	4	
	12.En la Institución Educativa la elección de estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son aplicables a la realidad	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conllevan a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades.	13.En la Institución Educativa las actividades se encuentran debidamente planificadas por los directivos	4	4	4	
	14.En la Institución Educativa la planificación de las actividades planteadas	4	4	4	
Coordinación con el personal	15.Los directivos coordinan acciones de manera permanente con docentes de la institución educativa	4	4	4	
	16.En la Institución Educativa la coordinación que realizan los directivos	4	4	4	
Evaluación de actividades	17.Los directivos priorizan el aprendizaje de acuerdo con el currículo oficial.	4	4	4	
	18.Los directivos evalúan las acciones de acuerdo a lo programado	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

- **Cuarta dimensión:** Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

• **Objetivos de la Dimensión:** determinación del nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoramiento	19.En la Institución Educativa el acompañamiento pedagógico es oportuno por parte de los directivos	4	4	4	
	20.En la Institución Educativa el acompañamiento del personal directivo mejoran las acciones técnico-pedagógicas	4	4	4	
Desarrollo profesional	21.En la Institución Educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan el desarrollo profesional de los docentes.	4	4	4	
	22.En la Institución las acciones que programa el equipo directivo mejoran el manejo de estrategias de los docentes en las áreas académicas	4	4	4	
Orientación en el trabajo colegiado	23.En la Institución Educativa el personal directivo orientan el trabajo colegiado de los docentes.	4	4	4	
	24.En la Institución Educativa el trabajo colegiado permiten una mejora en los logros de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Quinta dimensión:** Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de normas internas	25.Los directivos actúan con imparcialidad en el trato al personal de la Institución Educativa	4	4	4	
	26.En la Institución Educativa las normas internas y nacionales son manejadas pertinentemente por los directivos	4	4	4	
Manejo de clima institucional	27.Los docentes perciben un buen clima institucional en la institución educativa.	4	4	4	
	28.En la Institución Educativa el clima institucional facilita el trabajo del personal docente de la institución	4	4	4	
Manejo de horarios pertinentes	29.El personal cumple con el horario establecido de acuerdo al reglamento interno.	4	4	4	
	30.En la Institución Educativa se respetan los horarios establecidos por parte de todo el personal	4	4	4	

.....
Mg. ADOLFO SILVA NARVASTE

DNI: 10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Bertha Silva Narvaste	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Directivo.
Autor:	Barboza Mejia Ananias.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Liderazgo directivo se entiende como quien influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	Es la proyección que debe tener la institución educativa en cuanto al logro cuantitativo y cualitativo de los aprendizajes de los estudiantes, lo que se deberá hacer con consenso de toda la comunidad educativa, pues la problemática involucra a todos los actores, por lo tanto, son todos ellos los que deben sumar esfuerzos para lograr buenos resultados (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Asignación de recursos	Se entiende como prever y distribuir de manera oportuna y de acuerdo a las necesidades y naturalmente priorizando y garantizando la continuidad de las labores académicas (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Implica una tarea permanente de acompañamiento a los docentes con formatos que permitan evidenciar el progreso y ciertas dificultades del proceso pedagógico, todo ello con la finalidad de perfilar progresivamente una enseñanza aprendizaje de calidad para los estudiantes (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014).
	Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Implica un compromiso permanente del líder directivo desarrollando alternativas y propuestas que contribuyan a elevar la calidad del profesional docente, generar también oportunidades de capacitación mediante alianzas estratégicas es una responsabilidad del líder directivo de una institución educativa, además de ello, el desarrollo de soluciones a un problema de manera colegiada permite descubrir y reconocer en los docentes las capacidades que muchas veces se encuentra ocultas y que no son utilizadas por falta de espacios de discusión autorizada respecta a un tema o problema de la institución educativa que algunas veces el directivo trata de darle solución de manera unilateral (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)

	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Es el desarrollo y administración de normas pertinentes y oportunas para el buen desarrollo de la vida institucional, así como un asesoramiento al personal en situaciones que las requiera, de esta manera se estará librando primeramente de escollos o situaciones difíciles al personal donde hubiera podido entretener tiempo extra el mismo que lo puede utilizar para otras acciones educativas, de igual velar por la equidad en el trato, es algo fundamental y que muchas veces se constituye en argumentos en contra cuando se evidencian ciertas parcialidades (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
--	---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre liderazgo directivo" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Establecimiento de metas, Obtención, asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

- **Primera dimensión:** Establecimiento de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel de metas del liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de metas	1.En la Institución Educativa por parte de los directivos, se fijan metas claras para cada una de las actividades	4	4	4	
	2.En la Institución Educativa las metas que fijan los directivos son susceptibles de realizarse.	4	4	4	
	3.En la Institución Educativa se cumplen las metas trazadas por los directivos en los plazos fijados	4	4	4	
Comunicación de metas	4.Los directivos mantienen informado al personal docente de la institución educativa sobre las metas a realizarse	4	4	4	
Evaluación de actividades	5.Los directivos evalúan el cumplimiento de metas programadas	4	4	4	
	6.En la Institución Educativa los directivos fomentan la participación de todo el personal en la evaluación de metas institucionales.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Obtención y asignación de recursos de manera estratégica
- **Objetivos de la Dimensión:** Equidad en la determinación de recursos para las diferentes actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos financieros	7.En la Institución Educativa los directivos asignan presupuesto para las actividades programadas	4	4	4	
	8.En la Institución Educativa la asignación de recursos financieros para las actividades es oportuna por parte de los directivos	4	4	4	
Asignación de recursos humanos	9.En la Institución Educativa los directivos asignan recursos humanos para todas las actividades.	4	4	4	
	10.En la Institución Educativa la asignación de personal por parte de los directivos es suficiente para el desarrollo de las actividades				
Manejo de estrategias	11.En la Institución Educativa las estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son las pertinentes.	4	4	4	
	12.En la Institución Educativa la elección de estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son aplicables a la realidad	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conlleven a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades.	13.En la Institución Educativa las actividades se encuentran debidamente planificadas por los directivos	4	4	4	
	14.En la Institución Educativa la planificación de las actividades planteadas	4	4	4	
Coordinación con el personal	15.Los directivos coordinan acciones de manera permanente con docentes de la institución educativa	4	4	4	
	16.En la Institución Educativa la coordinación que realizan los directivos	4	4	4	
Evaluación de actividades	17.Los directivos priorizan el aprendizaje de acuerdo con el currículo oficial.	4	4	4	
	18.Los directivos evalúan las acciones de acuerdo a lo programado	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

- **Cuarta dimensión:** Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Objetivos de la Dimensión: determinación del nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoramiento	19.En la Institución Educativa el acompañamiento pedagógico es oportuno por parte de los directivos	4	4	4	
	20.En la Institución Educativa el acompañamiento del personal directivo mejoran las acciones técnico-pedagógicas	4	4	4	
Desarrollo profesional	21.En la Institución Educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan el desarrollo profesional de los docentes.	4	4	4	
	22.En la Institución las acciones que programa el equipo directivo mejoran el manejo de estrategias de los docentes en las áreas académicas	4	4	4	
Orientación en el trabajo colegiado	23.En la Institución Educativa el personal directivo orientan el trabajo colegiado de los docentes.	4	4	4	
	24.En la Institución Educativa el trabajo colegiado permiten una mejora en los logros de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Quinta dimensión:** Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de normas internas	25.Los directivos actúan con imparcialidad en el trato al personal de la Institución Educativa	4	4	4	
	26.En la Institución Educativa las normas internas y nacionales son manejadas pertinentemente por los directivos	4	4	4	
Manejo de clima institucional	27.Los docentes perciben un buen clima institucional en la institución educativa.	4	4	4	
	28.En la Institución Educativa el clima institucional facilita el trabajo del personal docente de la institución	4	4	4	
Manejo de horarios pertinentes	29.El personal cumple con el horario establecido de acuerdo al reglamento interno.	4	4	4	
	30.En la Institución Educativa se respetan los horarios establecidos por parte de todo el personal	4	4	4	

.....
Firma del evaluador.

DNI: 45104543

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Cordova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Directivo.
Autor:	Barboza Mejia Ananias.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Liderazgo directivo se entiende como quien influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	Es la proyección que debe tener la institución educativa en cuanto al logro cuantitativo y cualitativo de los aprendizajes de los estudiantes, lo que se deberá hacer con consenso de toda la comunidad educativa, pues la problemática involucra a todos los actores, por lo tanto, son todos ellos los que deben sumar esfuerzos para lograr buenos resultados (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Asignación de recursos	Se entiende como prever y distribuir de manera oportuna y de acuerdo a las necesidades y naturalmente priorizando y garantizando la continuidad de las labores académicas (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Implica una tarea permanente de acompañamiento a los docentes con formatos que permitan evidenciar el progreso y ciertas dificultades del proceso pedagógico, todo ello con la finalidad de perfilar progresivamente una enseñanza aprendizaje de calidad para los estudiantes (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014).
	Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Implica un compromiso permanente del líder directivo desarrollando alternativas y propuestas que contribuyan a elevar la calidad del profesional docente, generar también oportunidades de capacitación mediante alianzas estratégicas es una responsabilidad del líder directivo de una institución educativa, además de ello, el desarrollo de soluciones a un problema de manera colegiada permite descubrir y reconocer en los docentes las capacidades que muchas veces se encuentra ocultas y que no son utilizadas por falta de espacios de discusión autorizada respecta a un tema o problema de la institución educativa que algunas veces el directivo trata de darle solución de manera unilateral (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)

	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Es el desarrollo y administración de normas pertinentes y oportunas para el buen desarrollo de la vida institucional, así como un asesoramiento al personal en situaciones que las requiera, de esta manera se estará librando primeramente de escollos o situaciones difíciles al personal donde hubiera podido entretener tiempo extra el mismo que lo puede utilizar para otras acciones educativas, de igual velar por la equidad en el trato, es algo fundamental y que muchas veces se constituye en argumentos en contra cuando se evidencian ciertas parcialidades (Bolívar, 1997, citado por Minedu, 2014)
--	---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre liderazgo directivo" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

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

Dimensiones del instrumento: Establecimiento de metas, Obtención, asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

- **Primera dimensión:** Establecimiento de metas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel de metas del liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de metas	1.En la Institución Educativa por parte de los directivos, se fijan metas claras para cada una de las actividades	4	4	4	
	2.En la Institución Educativa las metas que fijan los directivos son susceptibles de realizarse.	4	4	4	
	3.En la Institución Educativa se cumplen las metas trazadas por los directivos en los plazos fijados	4	4	4	
Comunicación de metas	4.Los directivos mantienen informado al personal docente de la institución educativa sobre las metas a realizarse	4	4	4	
Evaluación de actividades	5.Los directivos evalúan el cumplimiento de metas programadas	4	4	4	
	6.En la Institución Educativa los directivos fomentan la participación de todo el personal en la evaluación de metas institucionales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Obtención y asignación de recursos de manera estratégica
- **Objetivos de la Dimensión:** Equidad en la determinación de recursos para las diferentes actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos financieros	7.En la Institución Educativa los directivos asignan presupuesto para las actividades programadas	4	4	4	
	8.En la Institución Educativa la asignación de recursos financieros para las actividades es oportuna por parte de los directivos	4	4	4	
Asignación de recursos humanos	9.En la Institución Educativa los directivos asignan recursos humanos para todas las actividades.	4	4	4	
	10.En la Institución Educativa la asignación de personal por parte de los directivos es suficiente para el desarrollo de las actividades				
Manejo de estrategias	11.En la Institución Educativa las estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son las pertinentes.	4	4	4	
	12.En la Institución Educativa la elección de estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son aplicables a la realidad	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conllevan a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades.	13.En la Institución Educativa las actividades se encuentran debidamente planificadas por los directivos	4	4	4	
	14.En la Institución Educativa la planificación de las actividades planteadas	4	4	4	
Coordinación con el personal	15.Los directivos coordinan acciones de manera permanente con docentes de la institución educativa	4	4	4	
	16.En la Institución Educativa la coordinación que realizan los directivos	4	4	4	
Evaluación de actividades	17.Los directivos priorizan el aprendizaje de acuerdo con el currículo oficial.	4	4	4	
	18.Los directivos evalúan las acciones de acuerdo a lo programado	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

- **Cuarta dimensión:** Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Objetivos de la Dimensión: determinación del nivel de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asesoramiento	19.En la Institución Educativa el acompañamiento pedagógico es oportuno por parte de los directivos	4	4	4	
	20.En la Institución Educativa el acompañamiento del personal directivo mejoran las acciones técnico-pedagógicas	4	4	4	
Desarrollo profesional	21.En la Institución Educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan el desarrollo profesional de los docentes.	4	4	4	
	22.En la Institución las acciones que programa el equipo directivo mejoran el manejo de estrategias de los docentes en las áreas académicas	4	4	4	
Orientación en el trabajo colegiado	23.En la Institución Educativa el personal directivo orientan el trabajo colegiado de los docentes.	4	4	4	
	24.En la Institución Educativa el trabajo colegiado permiten una mejora en los logros de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Quinta dimensión:** Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de normas internas	25.Los directivos actúan con imparcialidad en el trato al personal de la Institución Educativa	4	4	4	
	26.En la Institución Educativa las normas internas y nacionales son manejadas pertinentemente por los directivos	4	4	4	
Manejo de clima institucional	27.Los docentes perciben un buen clima institucional en la institución educativa.	4	4	4	
	28.En la Institución Educativa el clima institucional facilita el trabajo del personal docente de la institución	4	4	4	
Manejo de horarios pertinentes	29.El personal cumple con el horario establecido de acuerdo al reglamento interno.	4	4	4	
	30.En la Institución Educativa se respetan los horarios establecidos por parte de todo el personal	4	4	4	

.....
Firma del evaluador.

DNI: 45104543

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ADOLFO SILVA NARVASTE	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Barboza Mejía Ananías.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Desempeño docente Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene que ver con el conocimiento de las diferentes variables sociales tanto a nivel nacional, regional y principalmente de su contexto, pues van a permitirle conocimiento mucho más completo de las características de sus estudiantes, de igual manera comparte sus experiencias de aprendizaje con sus compañeros y compañeros de trabajo para mejorar su formación profesional y brindar un mejor servicio educativo hacia los estudiantes para que alcancen mejores logros de aprendizaje (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica primeramente en generar condiciones para el logro de los aprendizajes desde un aprendizaje situado, crítico y reflexivo no descuidando el manejo de valores y revalorando las buenas costumbres, el docente por su parte debe manejar de manera eficiente las competencias disciplinares y el manejo de estrategias de aprendizaje de las diferentes áreas académicas, con ello se estará garantizando un mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014).).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Se refiere al trabajo colaborativo, al trabajo y en equipo, además trasciende hacia toda la comunidad educativa, así como por ejemplo el reconocimiento de sus autoridades y la importancia que estas revisten para la buena convivencia de la sociedad (Minedu, 2014).
	desarrollo de identidad y la profesionalidad docente	Implica una mejora consigo misma mejorando para sí mismos y para compartir con los demás docentes y se genere un efecto multiplicador, y teniendo en cuenta siempre una ética profesional y asumiendo una actitud propositiva hacia el manejo y respeto de los derechos humanos (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre desempeño docente" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel en que se encuentra la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y sus contextos	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

	<p>4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados</p>	4	4	4	
	<p>5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>	4	4	3	
	<p>7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p>	4	4	4	

	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conlleven a determinar el comportamiento de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el aprendizaje,	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su	4	4	4	

	<p>práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje</p>	4	4	4	
	<p>13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p>	4	4	4	
	<p>14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales</p>	4	4	4	
	<p>15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p>	4	4	4	
	<p>16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de</p>	4	4	4	

	<p>forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas</p>	4	4	4	
Conducción del proceso de enseñanza	<p>18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p>	4	4	4	
	<p>19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una</p>	4	4	4	

	actitud reflexiva y crítica.				
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del	4	4	4	

	propósito de la sesión de aprendizaje.				
Estrategias pedagógicas	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la	4	4	4	

	retroalimentación oportuna.				
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conllevan a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar	4	4	4	

	<p>experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo</p> <p>32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>	4	4	4	
Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	<p>33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</p> <p>34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la</p>	4	4	4	

	comunidad y su entorno				
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente
- **Objetivo :** Identificar el desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión	4	4	4	

	informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Profesión desde una ética de respeto	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



.....
Mg. ADOLFO SILVA NARVASTE
DNI:10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Bertha Silva Narvaste	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación.	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Barboza Mejía Ananías.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Desempeño docente Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene que ver con el conocimiento de las diferentes variables sociales tanto a nivel nacional, regional y principalmente de su contexto, pues van a permitirle conocimiento mucho más completo de las características de sus estudiantes, de igual manera comparte sus experiencias de aprendizaje con sus compañeros y compañeros de trabajo para mejorar su formación profesional y brindar un mejor servicio educativo hacia los estudiantes para que alcancen mejores logros de aprendizaje (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica primeramente en generar condiciones para el logro de los aprendizajes desde un aprendizaje situado, crítico y reflexivo no descuidando el manejo de valores y revalorando las buenas costumbres, el docente por su parte debe manejar de manera eficiente las competencias disciplinares y el manejo de estrategias de aprendizaje de las diferentes áreas académicas, con ello se estará garantizando un mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Se refiere al trabajo colaborativo, al trabajo y en equipo, además trasciende hacia toda la comunidad educativa, así como por ejemplo el reconocimiento de sus autoridades y la importancia que estas revisten para la buena convivencia de la sociedad (Minedu, 2014).
	desarrollo de identidad y la profesionalidad docente	Implica una mejora consigo misma mejorando para sí mismos y para compartir con los demás docentes y se genere un efecto multiplicador, y teniendo en cuenta siempre una ética profesional y asumiendo una actitud propositiva hacia el manejo y respeto de los derechos humanos (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre desempeño docente" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel en que se encuentra la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y sus contextos	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

	<p>4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados</p>	4	4	4	
	<p>5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>	4	4	3	
	<p>7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p>	4	4	4	

	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conlleven a determinar el comportamiento de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el aprendizaje,	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su	4	4	4	

	<p>práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje</p>	4	4	4	
	<p>13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p>	4	4	4	
	<p>14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales</p>	4	4	4	
	<p>15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p>	4	4	4	
	<p>16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de</p>	4	4	4	

	<p>forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas</p>	4	4	4	
<p>Conducción del proceso de enseñanza</p>	<p>18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una</p>	4	4	4	
	<p>4</p>	4	4	4	

	actitud reflexiva y crítica.				
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del	4	4	4	

	propósito de la sesión de aprendizaje.				
Estrategias pedagógicas	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la	4	4	4	

	retroalimentación oportuna.				
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conllevan a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar	4	4	4	

	<p>experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo</p> <p>32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>	4	4	4	
Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	<p>33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</p> <p>34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la</p>	4	4	4	

	comunidad y su entorno				
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente
- **Objetivo :** Identificar el desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión	4	4	4	

	informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Profesión desde una ética de respeto	<p>39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</p> <p>40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	4	4	4	
		4	4	4	



Firma evaluador
DNI:45104543

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Cordova Garcia	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Barboza Mejia Ananias.
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Directivo en dichas Instituciones.

4. Soporte teórico:

Desempeño docente Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Minedu, 2014)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene que ver con el conocimiento de las diferentes variables sociales tanto a nivel nacional, regional y principalmente de su contexto, pues van a permitirle conocimiento mucho más completo de las características de sus estudiantes, de igual manera comparte sus experiencias de aprendizaje con sus compañeros y compañeros de trabajo para mejorar su formación profesional y brindar un mejor servicio educativo hacia los estudiantes para que alcancen mejores logros de aprendizaje (Minedu, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica primeramente en generar condiciones para el logro de los aprendizajes desde un aprendizaje situado, crítico y reflexivo no descuidando el manejo de valores y revalorando las buenas costumbres, el docente por su parte debe manejar de manera eficiente las competencias disciplinares y el manejo de estrategias de aprendizaje de las diferentes áreas académicas, con ello se estará garantizando un mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Se refiere al trabajo colaborativo, al trabajo y en equipo, además trasciende hacia toda la comunidad educativa, así como por ejemplo el reconocimiento de sus autoridades y la importancia que estas revisten para la buena convivencia de la sociedad (Minedu, 2014).
	desarrollo de identidad y la profesionalidad docente	Implica una mejora consigo misma mejorando para sí mismos y para compartir con los demás docentes y se genere un efecto multiplicador, y teniendo en cuenta siempre una ética profesional y asumiendo una actitud propositiva hacia el manejo y respeto de los derechos humanos (Minedu, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre desempeño docente" elaborado por Barboza Mejía Ananías, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinación del nivel en que se encuentra la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y sus contextos	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

	<p>4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados</p>	4	4	4	
	<p>5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>	4	4	4	
	<p>7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p>	4	4	4	

	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conlleven a determinar el comportamiento de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima propicio para el aprendizaje,	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su	4	4	4	

	<p>práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje</p>	4	4	4	
	<p>13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p>	4	4	4	
	<p>14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales</p>	4	4	4	
	<p>15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p>	4	4	4	
	<p>16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de</p>	4	4	4	

	<p>forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas</p>	4	4	4	
<p>Conducción del proceso de enseñanza</p>	<p>18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una</p>	4	4	4	
	<p>19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una</p>	4	4	4	

	actitud reflexiva y crítica.				
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del	4	4	4	

	propósito de la sesión de aprendizaje.				
Estrategias pedagógicas	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la	4	4	4	

	retroalimentación oportuna.				
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificación de acciones que conllevan a determinar el comportamiento de esta dimensión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar	4	4	4	

	<p>experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo</p> <p>32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>	4	4	4	
Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	<p>33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</p> <p>34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la</p>	4	4	4	

	comunidad y su entorno				
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente
- **Objetivo :** Identificar el desarrollo de identidad y la profesionalidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión	4	4	4	

	informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Profesión desde una ética de respeto	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
 Dr. Ulises Cárdenas García
 PROMOTOR DE INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI:06658910

Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente a continuación se le presentan una serie de ítems, se le recomienda leerlo con detenimiento, luego de ello con la imparcialidad que caracteriza a todo(a) docente, conteste usted marcando con una (X) cada uno de ellos de acuerdo a lo que usted cree pertinente. Se le hace saber que sus respuestas solamente servirán para la realización de la investigación, cuyo título se describe líneas arriba, además toda la información será anónima y servirá solamente por única vez.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado:

Declaro, que he sido informado he invitado a contestar una encuesta sobre liderazgo directivo para una investigación denominada: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023**; a continuación marco con una (X) mi decisión de aceptar o desistir de participar.

() Acepto

() No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS					
Indicador: Manejo de metas					
1	En la Institución Educativa por parte de los directivos, se fijan metas claras para cada una de las actividades				
2	En la Institución Educativa las metas que fijan los directivos son susceptibles de realizarse				
3	En la Institución Educativa se cumplen las metas trazadas por los directivos en los plazos fijados				
Indicador: Comunicación de metas					
4	Los directivos mantienen informado al personal docente de la institución educativa sobre las metas a realizarse				
Indicador: Evaluación de metas					

5	Los directivos evalúan el cumplimiento de metas programadas				
6	En la Institución Educativa los directivos fomentan la participación de todo el personal en la evaluación de metas institucionales.				
DIMENSIÓN: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA		VALORACIÓN			
Indicador: Asignación de recursos financieros					
7	En la Institución Educativa los directivos asignan presupuesto para las actividades programadas				
8	En la Institución Educativa la asignación de recursos financieros para las actividades es oportuna por parte de los directivos				
Indicador: Asignación de recursos humanos					
9	En la Institución Educativa los directivos asignan recursos humanos para todas las actividades				
10	En la Institución Educativa la asignación de personal por parte de los directivos es suficiente para el desarrollo de las actividades				
Indicador: Manejo de estrategias					
11	En la Institución Educativa las estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son las pertinentes.				
12	En la Institución Educativa la elección de estrategias que utilizan los directivos para el desarrollo de las actividades son aplicables a la realidad				
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO		VALORACIÓN			
Indicador: Planificación de actividades					
13	En la Institución Educativa las actividades se encuentran debidamente planificadas por los directivos				
14	En la Institución Educativa la planificación de las actividades planteadas por los directivos responde a los objetivos institucionales				
Indicador: Coordinación con el personal					
15	Los directivos coordinan acciones de manera permanente con docentes de la institución educativa				
16	En la Institución Educativa la coordinación que realizan los directivos responde a lo planificado				
Indicador: Evaluación de actividades					

17	Los directivos priorizan el aprendizaje de acuerdo con el currículo oficial.				
18	Los directivos evalúan las acciones de acuerdo a lo programado				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO		VALORACIÓN			
Indicador: Asesoramiento					
19	En la Institución Educativa el acompañamiento pedagógico es oportuno por parte de los directivos.				
20	En la Institución Educativa el acompañamiento del personal directivo mejoran las acciones técnico-pedagógicas				
Indicador: Desarrollo profesional					
21	En la Institución Educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan el desarrollo profesional de los docentes .				
22	En la Institución las acciones que programa el equipo directivo mejoran el manejo de estrategias de los docentes en las áreas académicas				
Indicador: Orientación en el trabajo colegiado					
23	En la Institución Educativa el personal directivo orientan el trabajo colegiado de los docentes.				
24	En la Institución Educativa el trabajo colegiado permiten una mejora en los logros de aprendizaje de los estudiantes.				
DIMENSIÓN: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO DE APOYO.		VALORACIÓN			
Indicador: Manejo de normas internas					
25	Los directivos actúan con imparcialidad en el trato al personal de la Institución Educativa				
26	En la Institución Educativa las normas internas y nacionales son manejadas pertinentemente por los directivos				
Indicador: Manejo de clima institucional					
27	Los docentes perciben un buen clima institucional en la institución educativa.				
28	En la Institución Educativa el clima institucional facilita el trabajo del personal docente de la institución educativa				
Indicador: Manejo de horarios pertinentes					
29	El personal cumple con el horario establecido de acuerdo al reglamento interno.				
30	En la Institución Educativa se respetan los horarios establecidos por parte de todo el personal.				

Adaptado de Dávila (2022)



CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucción. Estimado docente a continuación se le presentan una serie de ítems, se le recomienda leerlo con detenimiento, luego de ello con la imparcialidad que caracteriza a todo(a) docente, conteste usted marcando con una (X) cada uno de los ítems propuestos de acuerdo a lo que usted cree pertinente. Se le hace saber que sus respuestas solamente servirán para la realización de la investigación, cuyo título se describe líneas arriba, además toda la información será anónima y servirá solamente por única vez.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Cuestionario de aprendizaje cooperativo

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
Indicador: Características de los estudiantes y sus contextos					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Enseñanza de forma colegiada,					
4	Lo docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				

6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		VALORACIÓN			
Indicador: Clima propicio para el aprendizaje,					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas				
Indicador: Conducción del proceso de enseñanza					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con				

	apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
Indicador: Estrategias pedagógicas					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales				
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
Indicador: Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo				

32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Indicador: Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDAD DOCENTE					
Indicador: Práctica y experiencia institucional					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Indicador: Profesión desde una ética de respeto					
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Adaptado de Dávila (2022)

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto de instrumentos

De liderazgo directivo

N°	BASE DE DATOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO																																	
	ESTABLECIMIENTO DE METAS						BTENC Y ASIG DE REC DE MAN EST						AN, COORD Y EVAL DE LA ENSEÑ Y EL CUR						RT EN EL APR Y DES PROF DEL PR						EG DE UN ENT ORD DE APOY									
	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	29	30				
1	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	2	2	2	
4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
8	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
13	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
14	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
17	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

De desempeño docente

N°	BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE																																							
	PREPAR PARA EL APR DE LOS ESTUD										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES																			PART EN LA GEST DE LA ESC ARTIC A LA COMAR DE IDEN Y LA PROF DOCE										
	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	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	3	3	3	3	3	
2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4	
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
8	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	
9	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
12	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
14	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
15	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
16	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
17	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	
20	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

De liderazgo directivo

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13  
Item14 Item15 Item16 Item17 Item18 Item19 Item20 Item21 Item22 Item23 Item24 Item25 Item26 Item27  
Item28 Item29 Item30  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	30

De desempeño docente

Confiabilidad de desempeño docente.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos
Escala: ALL VARIABLE
Título
Resumen de
Estadísticas

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 4574 días.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13  
Item14 Item15 Item16 Item17 Item18 Item19 Item20 Item21 Item22 Item23 Item24 Item25 Item26 Item27  
Item28 Item29 Item30 Item31 Item32 Item33 Item34 Item35 Item36 Item37 Item38 Item39 Item40  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 10:33 24/06/2023

Anexo 8. Base de datos

Base de datos de liderazgo directivo

N°	BASE DE DATOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO																														TOTAL				
	ESTABLECIMIENTO DE METAS						OBTENC Y ASIG DE REC DE MAN ESTR						PLAN, COORD Y EVAL DE LA ENSEÑ Y EL CURR						PART EN EL APR Y DES PROF DEL PROF						ASEG DE UN ENT ORD DE APOYO										
	1	2	3	4	5	SUBT	7	8	9	10	11	12	SUBT	13	14	15	16	17	18	SUBT	19	20	21	22	23	24	SUBT	25	26	27		28	29	30	SUBT
1	3	3	4	4	4	21	2	2	4	3	3	4	18	2	4	4	3	3	4	20	4	3	4	2	4	21	5	3	4	4	3	4	23	103	
2	4	4	3	4	4	23	3	4	4	2	3	4	20	4	4	3	2	2	2	17	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	14	91	
3	2	2	2	2	2	12	1	1	3	3	2	2	12	2	3	3	2	3	2	15	2	2	2	2	1	1	10	3	3	4	4	3	2	19	68
4	4	3	2	3	3	18	2	3	2	3	3	3	16	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	103	
5	3	2	2	3	2	3	15	4	3	2	2	3	17	3	3	4	2	3	2	17	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	4	4	23	92	
6	4	3	3	3	4	21	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	4	20	96	
7	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	3	3	21	4	3	4	4	4	4	23	106	
8	3	3	3	4	4	21	2	3	3	3	4	3	18	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	109	
9	4	3	4	4	4	22	3	3	2	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	111	
10	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	3	3	18	2	2	2	2	3	2	14	3	4	4	4	4	4	23	98	
11	3	3	2	4	4	20	2	2	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	4	23	100	
12	3	3	3	4	4	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	4	4	23	97	
13	3	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	101	
14	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	3	4	20	4	3	4	4	4	4	23	105	
15	3	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	4	23	104	
16	3	3	2	4	2	3	17	2	3	2	3	3	16	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	101		
17	4	2	4	4	2	4	20	2	4	4	2	2	16	4	2	2	2	4	4	18	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	100	
18	4	4	3	3	3	21	4	2	4	2	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	105	
19	2	2	2	2	2	12	1	1	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	3	3	3	14	3	2	3	3	3	3	17	67	
20	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	4	3	17	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	80	
21	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	87	
22	2	3	3	2	3	16	2	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	83	
23	2	3	3	2	3	16	1	2	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	81	
24	3	3	2	2	3	16	1	2	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	16	80	
25	2	2	2	3	2	13	1	2	3	3	2	4	15	2	2	4	3	2	2	15	3	3	3	2	2	16	2	3	2	2	3	3	15	74	
26	3	4	3	4	3	20	2	2	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	4	20	4	3	4	4	4	4	23	101	
27	4	2	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	2	4	3	3	3	3	18	4	3	2	3	3	18	3	2	3	3	3	4	18	89	
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	46	
29	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	1	2	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	19	73	
30	3	3	3	2	3	17	2	2	2	4	2	2	14	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	3	14	3	2	4	3	2	3	17	77	
31	2	2	3	2	1	12	1	1	1	2	2	3	10	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	3	14	3	3	4	4	4	4	22	75	
32	3	2	3	2	2	15	3	3	3	3	4	19	4	3	4	3	4	3	4	21	3	2	2	3	2	16	3	3	4	3	3	3	19	90	
33	2	2	3	3	3	14	1	1	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	3	4	16	4	3	4	4	4	4	22	82	
34	2	2	2	3	2	14	1	1	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	2	4	17	4	3	4	4	4	3	22	83	
35	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	4	4	21	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	107	
36	4	3	3	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	3	4	4	23	3	4	3	3	4	21	4	4	3	4	4	4	23	109	
37	3	3	3	3	3	18	1	1	4	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	85	
38	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	113	
39	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	113	
40	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	118	
41	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	109	
42	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	109	
43	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	118	
44	4	3	2	4	3	19	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	105	
45	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	83	
46	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	88	
47	3	3	3	3	2	16	3	2	4	2	2	3	16	4	3	2	3	3	4	19	2	3	3	2	3	16	3	2	2	3	4	4	18	85	
48	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	2	3	17	3	2	4	4	4	4	21	89	
49	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
50	3	1	2	4	3	16	2	3	2	1	3	1	12	3	4	3	2	3	4	19	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	89	
51	4	3	3	4	3	20	4	4	3	2	3	4	20	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	2	15	3	4	3	4	3	4	21	92	
52	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	91	
53	3	3	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	96	
54	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2</																								

Base de datos de desempeño docente

N°	BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE																															TOTAL												
	PREPAR PARA EL APR DE LOS ESTUD										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										PART EN LA GEST DE LA ESC ARTIC A LA COM										DESAR DE IDEN Y LA PROF DOCENTE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	35	36	37	38	39	40	SUBT		
1	3	3	4	4	4	4	3	2	4	34	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	4	62	3	4	3	4	2	1	17	3	3	3	3	15	128	
2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	28	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	47	2	2	1	3	3	3	14	3	2	2	4	4	15	104	
3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	45	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	2	6	82		
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	70	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	17	142
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	53	2	2	4	3	3	3	17	2	2	2	3	4	13	111	
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	119	
7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	66	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	17	139	
8	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	67	4	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	18	144	
9	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	18	147	
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	61	4	3	2	2	3	3	16	2	3	4	4	14	127		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	67	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	132	
12	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	62	4	4	2	4	4	4	22	4	3	3	4	3	17	135	
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	61	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	4	15	125	
14	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	62	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	16	131		
15	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	63	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	16	131	
16	2	3	3	4	3	4	2	3	3	34	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	60	4	3	3	4	4	4	22	3	2	2	3	4	14	127	
17	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	148	
18	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	60	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	4	18	135	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	50	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	3	12	105	
20	4	3	3	2	2	2	2	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	55	3	1	1	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	110	
21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	116	
22	4	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	13	112	
23	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	3	3	14	111	
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	55	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	3	3	14	113	
25	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	53	3	3	1	2	2	2	13	3	3	3	2	3	14	103	
26	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	66	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	4	4	19	140	
27	3	3	3	3	3	4	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	2	3	3	4	4	4	25	3	2	2	3	3	12	107	
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	36	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	2	2	2	9	71
29	3	4	3	3	2	3	2	3	2	29	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	50	4	4	3	3	2	3	19	3	3	2	2	2	3	13	111
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50	3	3	2	4	3	3	18	2	2	2	4	3	13	104	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	4	16	125		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	2	2	3	2	3	2	15	3	3	2	3	3	12	103	
33	2	3	2	3	4	3	3	2	3	28	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	53	3	2	2	3	3	4	17	3	3	2	3	4	15	113	
34	2	3	2	3	4	3	3	2	3	28	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	53	3	2	2	3	3	4	17	3	2	2	3	4	14	112	
35	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	65	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	4	3	17	140	
36	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	62	3	4	2	3	3	3	18	4	4	1	1	4	14	130	
37	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	69	2	4	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	138	
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	18	155	
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	18	155	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120	
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	69	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	3	18	147	
42	4	4	3	4	4	3	3	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	4	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	14	125	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	119	

Anexo 9 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,096	70	,179
Desempeño docente	,117	70	,018

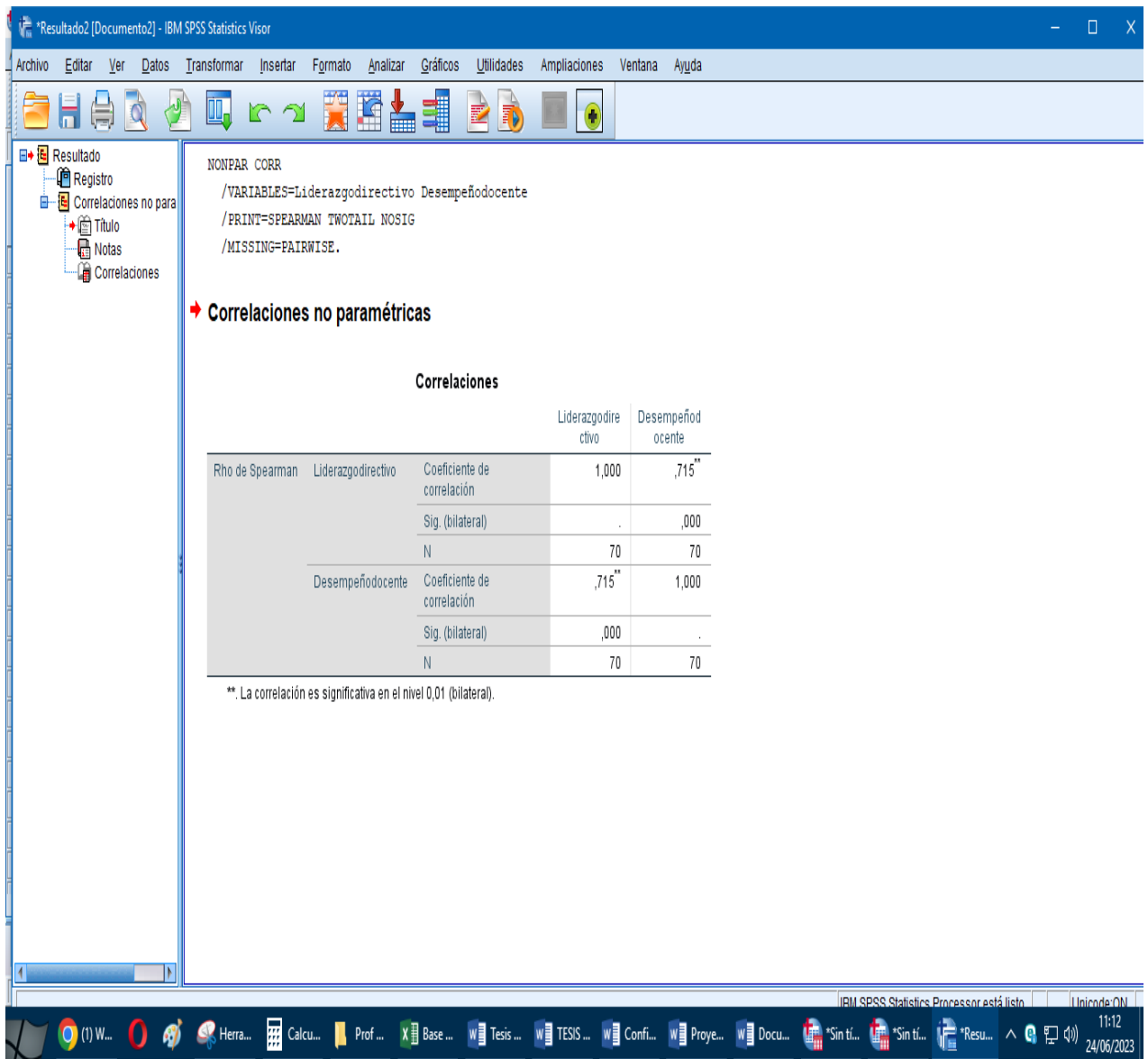
a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10 Niveles y rangos de correlación

Anexo 11 Hipótesis

Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 25

Hipótesis general



Hipótesis específica 1

		Correlaciones						
			Establecimiento de metas	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	1,000	,724**	,601**	,587**	,560**	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70

Hipótesis específica 2



		Correlaciones						
			Establecimiento de metas	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Coefficiente de correlación	,724**	1,000	,637**	,536**	,547**	,497**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70

Hipótesis específica 3



		Correlaciones						
			Establecimiento de metas	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Coefficiente de correlación	,601**	,637**	1,000	,691**	,576**	,628**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70

Hipótesis específica 4



		Correlaciones						
			Establecimiento de metas	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Coefficiente de correlación	,587**	,536**	,691**	1,000	,637**	,556**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70

Hipótesis específica 5

		Correlaciones						
			Establecimiento de metas	Obtención y asignación de recursos de <u>Man. Estrat.</u>	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo	Coefficiente de correlación	,560**	,547**	,576**	,637**	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	70	70	70	70	70	70

Anexo 12 Carta de presentación



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 15 de mayo del 2023

Señor (a):

Mg. Carlos Sánchez Muñoz.

Director de la UGEL - CELENDIN

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CORTEGANA-CELENDIN

Nº de Carta : 028 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 15 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BARBOZA MEJIA, ANANIAS**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CORTEGANA, CELENDÍN-CAJAMARCA 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 13 Carta de Aceptación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CELENDÍN
DIRECCIÓN



*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

CARTA DE ACEPTACIÓN

Celendín, 29 de mayo de 2023

SEÑORA:
Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo - Sede Lima - ATE
Presente.

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local Celendín, y a la vez, informar la **ACEPTACIÓN y AUTORIZACIÓN**, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **“LIDERAZO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE CORTEGANA – CELENDÍN - CAJAMARCA 2023”**, presentado por el estudiante **BARBOZA MEJÍA ANANIAS**, del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarlo por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente;



Firmado digitalmente por SANCHEZ MUÑOZ
Carlos Teodoro FAU 20453744168 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/05/2023 11:25 a. m.

Documento firmado digitalmente
Mg. CARLOS TEODORO SÁNCHEZ MUÑOZ
Director Unidad de Gestión Educativa Local Celendín

CTSM/DUGEL
SEC.
C.C. Archivo



Jr. San Cayetano N° 172 - Celendín
Teléfono: 076 - 480114
Pág. Web: <http://www.ugelcelendin.gob.pe/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023", cuyo autor es BARBOZA MEJIA ANANIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:25:15

Código documento Trilce: TRI - 0609486