



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de
Hungría” de Casma, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lomparte Cruz, Juan Fernando (ORCID: 0000-0002-2577-1798)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo, Nicolás (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, quienes son mi ejemplo de vida y lucha constante. A mis hijos, quienes son el regalo más precioso que Dios me pudo dar. A mi esposa, quien es mi compañera de vida. Por estar siempre presentes en mi vida.

Juan

Agradecimiento

A Dios por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi asesor Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, por su guía en el proceso de desarrollo de la presente investigación. A mi familia por su amor, paciencia, apoyo y comprensión.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 4.1.1.	Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente	19
Tabla 4.2.1.	Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo directivo	20
Tabla 4.2.2.	Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones del liderazgo directivo	21
Tabla 4.2.3.	Distribución de frecuencias del nivel de desempeño docente	22
Tabla 4.2.4.	Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones del desempeño docente	23
Tabla 4.2.5.	Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente	24
Tabla 4.2.6.	Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente	24
Tabla 4.2.7.	Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente	25

Índice de figuras

		Pág.
Figura	4.2.1. Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo directivo	20
Figura	4.2.2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño docente	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021.

Se trabajó con toda la población que en su contexto son 30 docentes, con un enfoque de investigación cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional. Para el recojo de la información se utilizaron dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert; su validación se realizó a criterio de juicio de experto y se obtuvieron como confiabilidad, para el primer instrumento que es el liderazgo directivo $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,814$ y para el Desempeño docente 0,801 ambos de calificación de buena a muy buena. Y, como método de análisis de los datos se utilizó la prueba estadística de Spearman para determinar la correlación, luego de analizar los datos, obtuvimos como conclusiones:

Existe una correlación directa, positiva y significativa ($Rho=0,794$, $p<0,01$), de grado moderado entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021; también, se obtuvo, que el 80% de los docentes mencionan que el liderazgo directivo es excelente, el 20% menciona que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente. Respecto al desempeño docente el 96,7% de los participantes mencionan que el desempeño docente es excelente, el 3,3% menciona que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, gestión pedagógica

Abstract

The objective of this research work was to “Determine the relationship that exists between managerial leadership and teaching performance in the I.E.P. Casma's “Saint Elizabeth of Hungary”, 2021.

We worked with the entire population, which in their context are 30 teachers, with a quantitative research approach, non-experimental design and correlational type. To collect the information, two questionnaires with closed questions were used with answers of the Likert scale type; their validation was carried out according to the criteria of expert judgment and they were obtained as reliability, for the first instrument, which is directive leadership $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,814$ and for teaching performance $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,801$ both rated from good to very good. And, as a data analysis method, the Spearman statistical test was used to determine the correlation, after analyzing the data, we obtained the conclusions:

There is a direct, positive and significant correlation ($Rho = 0.794$, $p < 0.01$), of moderate degree between managerial leadership and teaching performance in the I.E.P. Casma's “Saint Elizabeth of Hungary”, 2021; Also, it was obtained that 80% of the teachers mention that the directive leadership is excellent, 20% mention that it is good and there were no teachers who indicated a regular or poor level. Regarding teaching performance, 96.7% of the participants mention that teaching performance is excellent, 3.3% mention that it is good and there were no teachers who indicated a fair or poor level.

Keywords: Executive leadership, teaching performance, pedagogical management

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las instituciones educativas privadas como nacionales han tomado gran relevancia e importancia dentro del ámbito del aprendizaje ya que el objetivo de dichas instituciones es generar formación de vida, conocimiento y con ello prepararlos para que aporten a la sociedad. Con ese fin las instituciones educativas deben estar preparadas para brindar de la mejor manera una educación de calidad, es por ello que el director, la plana docente, así como el personal administrativo cumplen una función trascendental en el progreso de la institución, pero el que planifica estratégicamente para poder cumplir los objetivos institucionales es el director.

Es por ello que el director debe mostrar un liderazgo eficaz y eficiente para llevar las riendas de la institución educativa y con ello lograr cumplir los objetivos trazados por la institución y esto se fundamenta con lo indicado por la Organisation for Economic Cooperation and Development, (2019) donde menciona que un liderazgo directivo genera una mejora en las labores de los docentes y esto impacta en los estudiantes. Añadiendo a eso poder reflejar la misión y visión de dicha institución, aunado a ello podemos decir que el liderazgo cumple un rol esencial para obtener resultados óptimos y de esta manera influye en la actitud y desempeño de los colaboradores directos (docentes) y esto se refleja en la atención y aprendizaje de los estudiantes.

A nivel mundial se puede evidenciar que las instituciones educativas se enfocan en plasmar la calidad, es por ello que el personal encargado debe tener un liderazgo eficaz, un claro ejemplo son las instituciones de Singapur donde el director fomenta evaluaciones y capacitaciones para verificar que se cumpla con la educación de calidad, además de ello las relaciones interpersonales son base para generar un ambiente idóneo entre los docentes y el director, En otros países muchas veces eso no se refleja en la realidad ya que las relaciones humanas entre los docentes son

deficientes y esto conlleva a disminuir el desempeño laboral (Muñoz, 2014). También se percibe que en Chile se ha pretendido reforzar las prácticas de liderazgo ya que se ha visualizado una separación entre el liderazgo y las prácticas institucionales orientadas a la enseñanza y aprendizaje (Sepúlveda y Aparicio, 2019). Asimismo, en México reflejó que la situación actual de los directores parte por ser de una condición vulnerable y esto genera poco conocimiento sobre liderazgo y gestión académica (Oplatka, 2019). Por otro lado, se puede percibir poca investigación sobre liderazgo directivo y esto conlleva a generar poco conocimiento de dicha variable es por ello que se debe fortalecer como un modelo que ayude a un trabajo integral y especificado en prácticas efectivas para diferentes contextos escolares (Ahumada, Galdames, y Clarke, 2016 y Quiroga, y Aravena, 2018).

Tomando en cuenta que el docente es el ente principal en las acciones para el proceso pedagógico científico (Campos, Quijaite, Jauregui & Herrera, 2021). El director es el encargado de medir el desempeño y la motivación de los docentes con el propósito de concretar una educación de calidad y esto permita que el desempeño académico sea óptimo, es por ello que la motivación es un proceso tan complejo que impacta en como las personas enfocan sus objetivos e intereses (López-Arellano, Vélez- Salazar, & Franco-López, 2017). Es por ello que en el ámbito pedagógico la motivación es una herramienta esencial que adquiere el docente para generar una expectativa activa hacia el estudiante y así poder alcanzar las competencias en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas-Segovia & Romero-Varela, 2019). Y todo esto suma para generar un buen desempeño del docente y alcanzar su objetivo, que es transmitir una educación de calidad y significativa. Asimismo, en Ecuador se puede percibir que el docente juega un rol importante en el desempeño en los centros educativos en condiciones de motivación, comunicación y participación y esto parte porque el Estado y la legislación ecuatoriana establece como un derecho de las personas la educación, con el propósito de lograr una educación de calidad que aporten a los objetivos del país (Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe, 2020). Por otro lado, esto no se refleja en algunos países de Latinoamérica, se observan diferentes problemas como poco interés para

capacitaciones, deficiencia en el manejo del aula, el poco entendimiento en el enfoque por competencias y por último el desinterés para lograr los objetivos institucionales, además sumado a la doble carga de trabajo y el poco incentivo económico (Rodríguez-Sosa & Hernández-Sánchez, 2018; Tapia & Tipula, 2017). Esto genera que el desempeño del docente sea analizado a profundidad y que todas las partes se involucren para reducir el nivel deficiente de dicho desempeño.

En el Perú se puede observar que el Ministerio de Educación tiene como objetivo, siempre estar en la mejora continua con respecto a las condiciones educativas, ya que establece diferentes estrategias para su logro, uno de ellos es la capacitación para directores, otro es la capacitación a los docentes, así mismo buscar siempre evaluar el desempeño del docente a través del marco del buen desempeño docente, con la finalidad de generar un sentimiento de importancia y preocupación por su desarrollo profesional en los docentes, Además en dicho marco del director se establecieron normas que ayudan a orientar la conducción para llevar la educación hacia la calidad (Ministerio de Educación, 2018). Ante ello se puede apreciar que el buen desempeño docente y la gestión educativa en sí está siendo muy exigida (Gálvez & Milla, 2018). Pero esto sólo se refleja en lo teórico ya que en la práctica no sucede así y uno de los motivos es la falta de personal docente capacitado (Perú21, 2019). Esto se sigue reflejando ya que en los últimos resultados de evaluación del programa internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) (La Republica, 2019), el Perú pudo subir al puesto 64 de 77 países, generando una vista alentadora tanto en las áreas de lectura, matemática y ciencia; pero, según los expertos, el Perú tiene que seguir enfrentando todavía muchos retos en el siglo XXI (Rojas, 2015).

En la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, se evidencia que existen algunas debilidades en la gestión que realiza el director, en cuanto a la parte administrativa y la gestión pedagógica con los docentes, y esto ocurre por las diferentes ocupaciones que genera su cargo como director, aunque se puede observar el esfuerzo que transmite por lograr los objetivos específicos y todo eso es

en gran medida para mejorar la calidad educativa y lograr los objetivos trazados por la institución. Ahora bien, el Liderazgo directivo cumple en gran medida lograr los objetivos trazados, pero muchas veces los docentes no se sienten identificados con la institución, aunque se esfuerzan por cumplir, pero no se sienten comprometidos bajo la misión y visión de la institución.

Después de haber analizado la realidad problemática se estableció la siguiente interrogante de investigación, ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021?, Así mismo, se presenta la justificación de la investigación, en cuanto a la justificación metodológica parte por ser un antecedente para futuras investigaciones ya que se obtuvo un resultado. Y gracias a ello se mostrarán recomendaciones que ayuden a mejorar la Institución Educativa. En cuanto a lo social, la investigación es importante porque servirá a la institución educativa para evaluar la percepción de los docentes y propiciar estrategias de mejora, y Asimismo al director para tener referencias estadísticas sobre la percepción que se tiene sobre su gestión y esto beneficiará a los estudiantes de dicha institución. Finalmente, en lo práctico se basa en que la investigación va a contribuir en poder visualizar las debilidades de los docentes y la percepción hacia la gestión del director con la finalidad de generar planes de mejora para fortalecer la relación entre director y docente.

Después de evidenciar el contexto, se formularon los siguientes objetivos. Para el objetivo general se estableció determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021. Y para reforzar dicho objetivo se establecieron los siguientes objetivos específicos que fueron: Describir el nivel liderazgo directivo en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021 y describir el nivel del desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021, además de analizar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021, también se estableció analizar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente en la I.E.P.

“Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021 y por último se estableció analizar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021. Para comprobar la relación entre dichas variables se definió la siguiente hipótesis general H_i : Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021. Y como hipótesis nula H_o : No existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I. E. P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Después de haber estructurado los objetivos y la introducción de las variables se establecen investigaciones relacionadas a las variables que fueron desarrolladas en diferentes contextos y entre ellos tenemos:

A nivel internacional tenemos a Aparicio, Sepúlveda, Valverde, Cárdenas, Contreras & Valenzuela (2020). En el artículo científico sobre Liderazgo Directivo Y Cambio Educativo. Tuvo como enfoque de estudio a un enfoque mixto y un diseño no experimental y descriptivo por casos. Y pudieron concluir que el plan que se estipuló fue una experiencia importante de acompañamiento que aligeró y facilitó al equipo directivo a un cambio real en la orientación y al desarrollo de sus capacidades con el fin de responder a las exigencias de las instituciones que dirigían.

Rodríguez, Acosta & Torres (2020). En su artículo sobre Liderazgo Directivo para la Justicia Social en contextos vulnerables realizado en México, la metodología que se estableció fue el estudio de caso. Y se pudo encontrar que los directores que lideran las instituciones educativas en vulnerabilidad tuvieron resultados buenos ya que han alcanzado un nivel de éxito, partiendo del cambio y la mejora escolar orientado en la construcción de una visión corresponsable, y tienen altas expectativas en el desempeño de todos los que están involucrados en dicha comunidad, entre otros factores.

Escobar (2014), en su investigación sobre estilos de liderazgo en directores en el departamento de Huehuetenango, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala; de tipo descriptivo, tuvo como muestra a 64 personas de 4 centros educativos de dicho departamento, se estableció para la recopilación de la información un cuestionario de estilos de liderazgo y se pudo concluir que el estilo de liderazgo que se establece es el autocrático, ya que presenta un nivel medio/alto que alcanzó mayor porcentaje que el estilo liberal que obtuvo un porcentaje de nivel medio.

Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes desarrollaron una investigación en México, fue un diseño no experimental, descriptivo y correlacional y se tuvo como conclusión que el desempeño docente tiene que mejorar ya que la calidad educativa no solo depende del desempeño sino de otros factores.

Vilca (2017) desarrolló una Investigación sobre el desempeño docente, tuvo como enfoque un estudio cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y correlacional, y obtuvo como resultado que existen factores que inciden en el desempeño del docente, ya que el desempeño por especialidad profesional varía entre ellos.

A nivel nacional se ha desarrollado diferentes trabajos uno de ellos es de Ramirez, Chávez, & Mallqui, (2020). Que en su artículo sobre Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. Desarrollado en la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa. De diseño no experimental, transversal, la muestra estuvo estructurada por 94 estudiantes y tuvo como conclusión que el nivel del desempeño docente es bueno es por ello el aprendizaje en los estudiantes fue positivo.

Asimismo, Campos, Quijaite, Jauregui, & Herrera (2021). En su artículo científico sobre un modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Desarrollado en la Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. De enfoque cuantitativo de tipo predictivo, la muestra en estudio fue de 59 docentes y 197 estudiantes y pudo concluir que el desempeño docente se encuentra entre los valores intermedios ya que fue mayor que 1 permitiendo proponer que el desempeño docente debe estar orientado a mejorar es por ello el modelo propuesto ayuda a mejorar dichos componentes.

Meza, Torres & Mamani (2021). En el artículo que desarrollaron sobre gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, en Puno, tuvo como metodología al

enfoque cuantitativo y diseño no experimental, establecieron una muestra de 650 participantes (docentes) de los cuales se obtuvo información aplicando un cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente, ambos válidos y confiables; y se pudo concluir que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión educativa y desempeño docente ($r = .623$, $p < .05$), además se pudo evidenciar que el nivel de desempeño que logran los profesores de Educación Básica Regular de Puno es bueno durante la Pandemia COVID-19.

Alvarez-Andrade G. (2020) en su artículo sobre evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, de diseño no experimental de tipo descriptivo comparativo. La muestra fue de 72 docentes del nivel primaria en la UGEL N°01 de Lima Metropolitana, Perú. Los resultados demuestran que el nivel de desempeño docente fueron diferentes en los dos grupos de estudio ya que se pudo evidenciar que en lo que respecta a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes un grupo alcanzó mayor nivel de aceptación y en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes también hubo diferencias.

Después de haber establecido los antecedentes de la investigación, se tomó en cuenta el fundamento teórico de las variables de estudio, es por ello que se establece como primera variable al liderazgo directivo y partiendo de ello, se define como liderazgo a la capacidad de las personas en generar motivación y a la vez sentirse que existe alguien quien crea en ellos (Chiavenato, 2009). Asimismo, Jones (2006) y Catalayud (2015), mencionan que el liderazgo es un proceso por el cual una persona influye sobre otra con la intención de que genere inspiración, motivación y dirija sus actividades para el logro de los objetivos. Por otro lado, Castrillón (2011), establece que el liderazgo es el proceso por el cual un líder interactúa con otras personas ejerciendo influencia personal orientada a las fortalezas y habilidades y acciones de un grupo de individuos para lograr las metas y propósitos comunes.

Además, sobre la teoría de liderazgo tenemos a Maxwell (1998) y Anderson (2010), quienes mencionan que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para determinar el nivel de eficacia de otra. Partiendo de eso y orientando a la gestión educativa, Stephen (2010), concuerda que el liderazgo directivo parte por dos afirmaciones, El liderazgo es uno de los factores dentro de la gestión, que más contribuye en el logro de los aprendizajes y los efectos del liderazgo son mayores en donde más se necesita, partiendo después del docente. Esta teoría se refuerza por lo indicado por el Ministerio de Educación del Perú (2015), en el marco del buen desempeño docente, en donde señala que toda institución necesita un liderazgo directivo que ayude al manejo de la entidad para cumplir las metas y objetivos, orientado a una perspectiva pedagógica. También Leithwood (2009), sostiene que el liderazgo es el ejercicio de la influencia, que no solo parte de los directivos sino puede acarrear a cualquier persona que ayude a cumplir con los objetivos institucionales. Por otro lado, Cantón (2001) menciona que el liderazgo directivo es un proceso en el cual busca influenciar en las actividades de los docentes, con el fin de lograr las metas y objetivos comunes.

A partir de ello, el director o la persona a cargo debe cumplir con ciertas habilidades para ejercer un liderazgo, es así que la característica de un líder según Hernández (2012), parte por la capacidad física, seguido de la capacidad de trabajo y la resistencia a la fatiga; así como las capacidades intelectuales, y por último la fluidez verbal, agregando a ello, las habilidades sociales, enmarcadas por la comunicación, motivación, sensibilidad social y empatía, entre otros. Así mismo, el Instituto Europeo de Postgrado (2013), también establece como característica de un líder es generar ilusión en sus trabajadores para cumplir un objetivo y propiciar un clima favorable y positivo.

Existe diversos tipos de liderazgo directivo (MailXmail, 1995), entre ellos se tiene al liderazgo autocrático que según cabo (2004) indica que el líder autocrático es aquel que toma las decisiones importantes y trascendentales en la institución; otro de los tipos de liderazgo es el liderazgo pasivo o carente de motivación, una de

las características de dicho liderazgo es que abandona al grupo a sus propias inclinaciones y no participa; y por último se tiene al liderazgo democrático, es aquel que solo da órdenes después de establecer comunicación con los demás (MailXmail, 1995).

Los componentes que debe tener el liderazgo directivo son 4: el propósito a realizar en la institución ya que parte de la administración, otro de los componentes es el poder ya que el liderazgo está relacionado a la energía, como tercer componente es el estilo, que se relaciona con la conducta demostrada por el pionero en la actividad de su energía, y como último componente son los partidarios o seguidores, donde la médula de la autoridad es la unión, la subordinación, la comprobación (Gallegos, 2004).

Después de haber estudiado la variable se puede concretar que las dimensiones del liderazgo directivo, se pueden mencionar tres: gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional.

Para la dimensión gestión pedagógica, según Calero (2004), menciona que el director y líder es aquel que planifica y establece objetivos que alimentan a los educadores a cumplir con dichos objetivos y para ello se establece pautas y evaluaciones que orientan a la calidad educativa, los indicadores establecidos por dicha dimensión son: interés por el aprendizaje de los alumnos, cumplimiento eficaz de la función docente, logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.

Para la dimensión gestión Administrativa, según Chiavenato (2004) menciona que, es parte del ámbito administrativo, con diferentes opciones sobre los procedimientos y normas de la institución con el fin de garantizar que la administración instructiva ocurra de manera sostenida y controlada, para que el desarrollo académico se lleve con total normalidad generando además del aprendizaje académico, otras formas de enseñanza que ayude al estudiante en su vida, estableciendo normas y reglamento. Dentro de la dimensión se establecieron

los siguientes indicadores: medición, colaboración y participación del docente, clima institucional, cumplimiento de las normas y reglamentos.

Para la tercera dimensión que corresponde a la gestión institucional, Se tiene como fundamento a Calero (2006), quien menciona que, dicha dimensión parte por el entorno social, todos los participantes que interactúan en la institución, desde el guardián, la legislación, la comunidad zonal, los individuos entre otros. Es por ello que el director debe tomar decisiones que involucre a la institución educativa con las necesidades de la sociedad. Los indicadores para dicha dimensión son: eficacia y eficiencia en sus funciones, satisfacción por la gestión del director, responsabilidad y laboriosidad directiva.

Después de analizar la primera variable, se estableció como segunda variable de estudio al desempeño docente y según Chiroque (2006) lo define como el ejercicio de una persona que desarrolla las obligaciones inherentes de su profesión. Además, Gálvez & Milla, (2018) establece que el docente debe desarrollar un buen desempeño para generar una buena gestión educativa. Asimismo, Díaz (2009) define al desempeño como las buenas prácticas que establece el docente en el aula y colaborando con la institución. Redolfo (2015), también menciona que el desempeño docente parte de una preparación en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, Roque (2015) en cambio sostiene que el desempeño docente está relacionado a una serie de actividades diarias que realiza el docente, que se orienta al dictado de clases, asesorías con los estudiantes, a la preparación de clases, entre otros. Y por último para el Ministerio de Educación (2007), el desempeño es la conducta que ejerce una persona y esta puede ser medible y evaluada. En ese sentido se puede decir que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y aprendizaje orientado a un campo de la ciencia, arte o humanística (Orellana, 2003).

Después de definir al desempeño docente se puede entender que el docente no solo cumple la función de transmitir conocimiento, sino va más allá, en la

formación del estudiante (Jiménez, 2000), además todo eso se refuerza mencionado por Espinoza (2010), quien en su estudio concreta que la labor del docente no solo parte por transmitir conocimientos, sino que orienta al estudiante en su formación integral y esto se basa en la perfección de la persona. En ese sentido se establece que el docente posee competencias que ayudan a transmitir los conocimientos, es por ello que la preparación de la sesión de clases y la organización del trabajo en aula es parte fundamental para llegar al estudiante y generar un aprendizaje significativo (Reyes, 2012).

Ahora bien, es importante establecer las funciones que ejerce el docente en el aula o en el entorno de enseñanza y según Bolívar (2009), menciona que, la capacidad, la forma de enseñanza y la devoción que invoca en los estudiantes, es una forma obligada del docente, todo ello a partir de lo que elabora, realiza y planifica adjuntando canales de comunicación que ayuden a estimular la imaginación y promover el movimiento mental y por ende generar su propio conocimiento. Además, Montenegro (2003), confirma lo indicado ya que el docente genera indirectamente el conocimiento basado en la preparación profesional y entorno a su comportamiento y todo ello se refleja en el estudiante.

Los factores que se asocian en el desempeño docente son según Oliva (2010), formación profesional docente y la capacitación; es por ello que la formación profesional parte desde que se desarrolla en su ámbito profesional (instituto o universidad) y se prolonga a toda su vida; y la capacitación es parte de su aprendizaje, de su actualización en el perfeccionamiento docente. También Caballero (2003), establece que otro de los factores es la motivación ya que sin motivación no se logra los objetivos, el docente siempre debe estar motivado para cumplir a cabalidad con los objetivos de la institución. Y Según Galtés (2013), la motivación que tiene el docente tiene como fundamento la rutina en el trabajo, además de disponer de contactos humanos diversos, también se sabe que el trabajo es exigente y en crecimiento, entre otros factores. Pero todo ello no sería importante si no existiera la relación entre docente y estudiante, tal es así que, para que haya dicha

relación se debe tener ciertas apreciaciones por ejemplo en la presentación de los trabajos encomendados, es así que partiendo de eso la relación se consolida con el aprendizaje tanto en el entorno académico como en el ámbito personal (Cámere, 2009). Pero no solo depende del docente o el estudiante, sino también de los padres ya que ellos son los responsables legales y morales de la educación de sus hijos, en ese sentido el padre de familia puede elegir en qué centro educativo pueda estudiar su hijo, y con esa condición el estado refuerza la educación como ámbito gratuito (Galtés, 2013).

Existen diversos agentes que influyen en el desempeño docente, uno de ellos es el director, ya que es el organizador inmediato en el desarrollo de la institución, ya que dicho agente va a organizar, planificar, evaluar y tomar decisiones que involucre directamente al docente con la intención de cumplir con los objetivos institucionales, otro agente participante es el padre de familia, ya que por medio de él se puede establecer una buena comunicación entre los tres (docente, estudiante y familia). Se puede considerar como un agente que influye al desempeño las políticas educativas y a partir de eso se debe generar normas o reglas claras dentro de la institución (Valderrama, 2012). En consideración a todo lo expuesto se puede establecer que el desempeño docente se orienta a la preparación, conducción, participación de la I.E., y capacitación.

Por consiguiente, después de haber generado el estudio de la variable y fundamentarlo en lo teórico, se establece la base teórica de Caballero (2003) quien establece 3 dimensiones claras en el desempeño docente: Profesional, personal y social.

En cuanto a la dimensión profesional, Caballero (2003) establece que en el ámbito profesional, bajo la perspectiva pedagógica, en relación a la forma teórico práctica, permite involucrarse en diversos conocimientos para cumplir con eficacia su rol, todo ello orientado a la enseñanza que debe mostrar el docente hacia sus estudiantes y esto involucra muchas veces en generar estrategias de motivación

para despertar el interés del propio estudiante y esto parte de una planificación y compromiso que ejerce el docente. Los indicadores que se establece en dicha dimensión son: formación Integral, planificación de la enseñanza y gestión de recursos.

Para la segunda Dimensión personal, Caballero (2003) menciona que el docente debe instar en diferentes estrategias, mostrar una actitud innovadora, crítica y creativa, que pueda influenciar en el aula, coordinado con la institución y la comunidad, También parte por ámbito emocional del docente ya que debe cultivar una autoestima positiva, que le permita resolver dificultades y conflictos, además de las frustraciones tanto en el ámbito personal como en lo laboral y social. los indicadores para dicha dimensión son: liderazgo pedagógico, motivación laboral, gestión de los aprendizajes.

Por último, en la Dimensión Social, Caballero (2003) indica que el docente debe tomar en cuenta que el servicio que presta está relacionado al ámbito social, ya que el aprendizaje que genera de manera significativa se relaciona no solo al estudiante sino a las personas que lo rodea. El docente es parte de la formación íntegra del estudiante y es vigía en el proceso de superación de los futuros ciudadanos que van a contribuir en la sociedad. los indicadores para dicha dimensión son: identidad con la I.E., ética profesional y producción Intelectual.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de enfoque cuantitativo, porque va a recoger información cuantificable con la intención de probar la hipótesis de investigación y establecer el comportamiento de dichas variables, además contrastar las teorías mencionadas en el marco teórico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Tipo de investigación:

El estudio es de tipo básica, ya que su propósito es mejorar y aumentar el conocimiento de las variables, liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, 2021 (Ceroni, 2010).

Diseño de investigación:

A partir del tipo de investigación se estableció el diseño y se pudo evidenciar un diseño no experimental, de nivel correlacional, ya que se busca extraer datos tal cual se muestra en la realidad, sin alteración y correlacional porque parte de establecer el análisis que existe relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma (Valderrama, 2014; Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

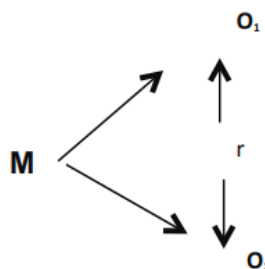
Dónde:

M = Docentes

O1 = Liderazgo directivo

O2 = Desempeño docente

r = relación



3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Desempeño docente

Definición Conceptual:

Liderazgo directivo: Es un proceso en el cual busca influenciar en las actividades de los docentes, con el fin de lograr las metas y objetivos comunes (Cantón, 2001).

Desempeño docente: Es una forma de preparación en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Redolfo, 2015).

Definición Operacional:

Liderazgo directivo: Es la influencia que ejerce el director hacia los docentes con la intención de generar en ellos una predisposición en lograr los objetivos comunes que genera la institución y se midió a partir de un cuestionario que fue desarrollado orientado a las dimensiones e indicadores establecidos en el marco teórico. Se estableció cada pregunta en función a la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.

Desempeño docente: Es el desenvolvimiento que presenta el docente en función a su ámbito profesional y personal y se midió a partir de un cuestionario que fue desarrollado orientado a las dimensiones e indicadores establecidos en el marco teórico. Se estableció cada pregunta en función a la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población con la cual cuenta la institución educativa es de 30 docentes. Y por lo definido por Arias (2006), indica que la población puede estar orientada a una cantidad exacta o puede ser de ámbito infinito, pero debe tener características similares.

Criterios de inclusión:

Se tomó en cuenta a personas mayores de 18 años, docentes de la institución y docentes que tengan contrato por 3 meses a más.

Criterios de exclusión:

No se tomó en cuenta al personal administrativo de la institución y auxiliares de educación.

Se consideró una muestra no probabilística censal (Linares y Mallma, 2019). Ya que se tomó en cuenta el total de la población como muestra, que son los 30 docentes de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para dicho estudio se estableció la técnica de la encuesta, con el propósito de recoger información según los participantes de dicho estudio en el proceso de la investigación (Hernández et al., 2014).

El instrumento que se tomó en cuenta es el cuestionario que según Linares y Mallma (2019), menciona que es el medio por el cual se recoge la información para luego procesarlo y obtener los resultados que ayudarán en la realización de la investigación, orientado a las variables de estudio.

Como primer cuestionario se estableció un cuestionario orientado a medir el Liderazgo directivo, la cual fue distribuido según sus dimensiones, en cuanto al segundo cuestionario se pudo establecer para medir la variable desempeño docente la cual fue distribuido en función a sus dimensiones.

Después de establecer los instrumentos y para que se puedan aplicar deben pasar por dos procesos concretos que son: validez y confiabilidad, para la validez se estipuló bajo el criterio de juicio de expertos el cual consta de 2 expertos en el tema y que cuenten con un grado similar o mayor al que se está requiriendo, los cuales emitieron un veredicto positivo sobre el instrumento. Y con respecto a la confiabilidad se aplicó bajo el criterio de una muestra similar a la muestra de estudio donde se recolectó la información y se procedió a procesarlo bajo el método del alfa de Cronbach el cual se obtuvo para la variable liderazgo directivo un valor de $\alpha=0.814$ y para la variable desempeño

docente un valor de $\alpha=0.801$ que es mayor a 0,75 es por ello que se consideran los dos instrumentos confiables.

3.5. Procedimiento

- Se partió con la base teórica de las variables liderazgo directivo y desempeño docente.
- Para la recopilación de la información, en primer lugar, se pidió el permiso correspondiente a la institución.
- Antes de aplicar los instrumentos, se les informó a los participantes para que se está desarrollando la investigación y se concientizó para que puedan participar voluntariamente en la aplicación del instrumento.
- Al finalizar se aplicó los instrumentos para la recolección de datos y estos sirvieron para generar los resultados del estudio según las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Para este estudio se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, en cuanto a la estadística descriptiva se determinó en tablas de frecuencias y figuras, y en la estadística inferencial se tomó en cuenta la prueba de normalidad para establecer el tipo de prueba que se aplicó, es por ello que se determinó para ello la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Para el reporte de los datos estadísticos se utilizó el programa estadístico Spss versión 24 y el programa Microsoft Excel los cuales permitieron conseguir los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Para el estudio se sustenta como base la ética y es por ello que se tomó en cuenta la objetividad de los resultados sin cambiar o alterar la información; También se consideró el anonimato en los que participaron en la aplicación del instrumento. Se usó el estilo de normas Apa para las citas y referencias con la intención de hacer respetar el derecho de autor, y por último esta investigación cumple con el porcentaje estipulado por la universidad con respecto a la similitud con otras investigaciones.

IV. RESULTADOS

Después de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos se obtuvo los siguientes resultados:

4.1. Objetivo General

Tabla 4.1.1.

Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente

		Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	0.794**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	30

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

Nota: Base de Datos del instrumento de medición.

Descripción estadística:

De la tabla 4.1.1. y según la prueba no paramétrica de correlación de spearman bajo el criterio de la prueba de normalidad se obtuvo que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($Rho=0,794$, grado moderado) y de una forma significativa ($p<0.01$), ya que las dos variables se encuentran relacionadas de manera directa, esto quiere decir que a mayor liderazgo directivo, mejor es el desempeño docente.

Por lo obtenido se puede afirmar y acepta la hipótesis planteada por el investigador que menciona:

Hi: Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021.

4.2. Objetivos Específicos

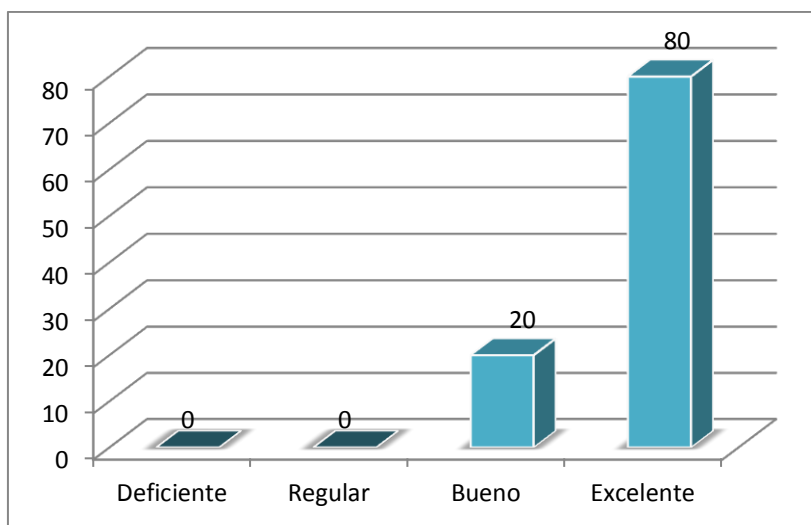
Tabla 4.2.1.

Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	0	0
Bueno	6	20
Excelente	24	80
Total	30	100

Nota: base de datos del instrumento de medición

Figura 4.2.1. *Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo directivo*



Descripción estadística:

De los resultados de la tabla y figura 4.2.1., se obtuvo que el 80% de los docentes mencionan que el liderazgo directivo es excelente, el 20% menciona que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente.

Tabla 4.2.2.

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones del liderazgo directivo

	Gestión Pedagógica		Gestión Administrativa		Gestión Institucional	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0
Bueno	6	20	3	10	6	20
Excelente	24	80	27	90	24	80
Total	30	100	30	100	30	100

Nota: base de datos del instrumento de medición

Descripción estadística:

De la tabla 4.2.2. se deduce lo siguiente:

En la dimensión gestión pedagógica, a partir de lo que reflejan los docentes el 80% expresa un nivel excelente, el 20% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

En la dimensión gestión administrativa, a partir de lo que reflejan los docentes el 90% expresa un nivel excelente, el 10% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

En la dimensión gestión institucional, a partir de lo que reflejan los docentes el 80% expresa un nivel excelente, el 20% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

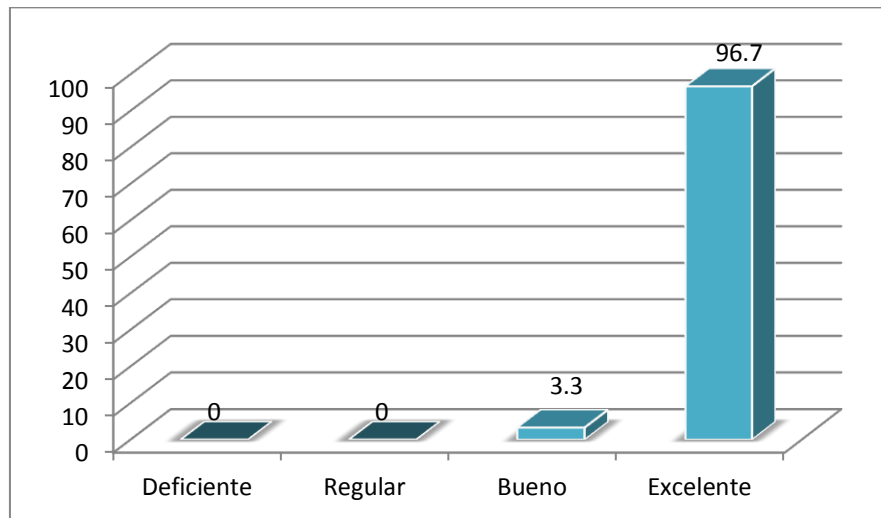
Tabla 4.2.3.

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	0	0
Bueno	1	3,3
Excelente	29	96,7
Total	30	100

Nota: base de datos del instrumento de medición

Figura 4.2.2. *Distribución de frecuencias del nivel de desempeño docente*



Descripción estadística:

De los resultados de la tabla 4.2.3 y figura 4.2.2., se obtuvo que el 96,7% de los docentes mencionan que el desempeño docente es excelente, el 3,3% menciona que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente.

Tabla 4.2.4.

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones del desempeño docente

	Profesional		Personal		Social	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0
Bueno	1	3,3	1	3,3	1	3,3
Excelente	29	96,7	29	96,7	29	96,7
Total	30	100	30	100	30	100

Nota: base de datos del instrumento de medición

Descripción estadística:

De la tabla 4.2.4. Se deduce lo siguiente:

En la dimensión profesional, a partir de lo que reflejan los docentes el 96,7% expresa un nivel excelente, el 3,3% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

En la dimensión personal, a partir de lo que reflejan los docentes el 96,7% expresa un nivel excelente, el 3,3% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

En la dimensión social, a partir de lo que reflejan los docentes el 96,7% expresa un nivel excelente, el 3,3% indican un nivel bueno y no consideraron que exista un nivel regular o deficiente en dicha dimensión.

Tabla 4.2.5.

Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente

Desempeño Docente		r	Sig.(p)
Liderazgo Directivo	Profesional	0,815**	0,000

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

Nota: base de datos del instrumento de medición.

Descripción estadística:

De la tabla 4.2.5. y según la prueba no paramétrica de correlación de spearman bajo el criterio de la prueba de normalidad se obtuvo lo siguiente:

Para la dimensión profesional que parte del desempeño docente se obtuvo que si existe relación (Rho = 0,815, grado bueno) y de una forma significativa ($p < 0.01$) con el liderazgo directivo partiendo de la percepción docente de la I.E.P. donde se realizó el estudio.

Tabla 4.2.6.

Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente

Desempeño Docente		r	Sig.(p)
Liderazgo Directivo	Personal	0,692**	0,000

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

Nota: base de datos del instrumento de medición.

Descripción estadística:

De la tabla 4.2.6 y según la prueba no paramétrica de correlación de spearman bajo el criterio de la prueba de normalidad se obtuvo lo siguiente:

Para la dimensión personal que parte del desempeño docente se obtuvo que si existe relación ($Rho = 0,692$, grado moderado) y de una forma significativa ($p < 0.01$) con el liderazgo directivo partiendo de la percepción docente de la I.E.P. donde se realizó el estudio.

Tabla 4.2.7.

Nivel de relación entre liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente

Desempeño Docente		r	Sig.(p)
Liderazgo Directivo	Social	0,670**	0,000

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

Nota: base de datos del instrumento de medición.

Descripción estadística:

De la tabla 4.2.7. Y según la prueba no paramétrica de correlación de spearman bajo el criterio de la prueba de normalidad se obtuvo lo siguiente:

Para la dimensión social que parte del desempeño docente se obtuvo que si existe relación ($Rho = 0,670$, grado moderado) y de una forma significativa ($p < 0.01$) con el liderazgo directivo partiendo de la percepción docente de la I.E.P. donde se realizó el estudio.

V. DISCUSIÓN

Para este capítulo se ha establecido discutir los resultados obtenidos por medio del análisis estadístico con los trabajos previos que han sido recopilado y con la teoría plasmada en esta investigación partiendo del objetivo general hasta los objetivos específicos.

Para responder al objetivo principal trazado se estableció el siguiente resultado estadístico en la tabla 4.1.1., donde se demostró que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($Rho=0,794$, grado moderado) y de una forma significativa ($p<.01$), ya que las dos variables se encuentran relacionadas de manera directa, esto quiere decir que, a mayor liderazgo directivo, mejor es el desempeño docente. Estos resultados coinciden con lo obtenido por Justano (2019) quien realizó su investigación sobre Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de jauja, en donde se evidenció que existe relación entre las variables de estudio ya que se obtuvo un 0,003 menor que la probabilidad de error elegida. Siendo el 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador donde establece que si existe relación entre dichas variables. otra investigación que también se orienta a lo obtenido en esta investigación es Vega (2018) quien, en su estudio sobre Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública realizado en Ayacucho, se determinó que existe relación entre las dos variables de estudio ya que los resultados estadístico bajo el estadígrafo Tau C de Kendall mostró una correlación de 0,505 lo que evidencia la relación positiva y muy significativa $p = 0,000$ menor a 0.05. Estos resultados orientan que si existe relación entre las dos variables y por ende se tiene que tomar acciones para optimizar la variable liderazgo directivo y por ende el desempeño docente mejorará positivamente.

Partiendo de los resultados de la tabla y figura 4.2.1., relacionado al objetivo descriptivo 1, se pudo evidenciar que el 80% de los docentes que participaron en el estudio mencionan que el liderazgo directivo es excelente, el 20% de dichos

docentes indican que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente. Además, se puede evidenciar que el nivel que predomina en las dimensiones (gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional) también es excelente con un 80%, 90% y 80%. La información obtenida clarifica la situación actual de la institución donde el director cumple en gran manera su liderazgo, aunque no llega a consolidarse por completo y esto a partir de diferentes factores que ha acontecido últimamente como la realidad actual que se vive a nivel mundial, estos resultados obtenidos son corroborados por Aparicio, Sepúlveda, Valverde, Cárdenas, Contreras & Valenzuela (2020). Que en su artículo científico sobre Liderazgo Directivo Y Cambio Educativo. Pudieron concluir que el plan que se estipuló fue una experiencia importante de acompañamiento que aligeró y facilitó al equipo directivo a un cambio real en la orientación y al desarrollo de sus capacidades con el fin de responder a las exigencias de las instituciones que dirigían. También Rodríguez, Acosta & Torres (2020). Están en la misma línea ya que, en su artículo sobre Liderazgo Directivo para la Justicia Social en contextos vulnerables realizado en México, puedo encontrar que los directores que lideran las instituciones educativas en vulnerabilidad tuvieron resultados buenos ya que han alcanzado un nivel de éxito, partiendo del cambio y la mejora escolar orientado en la construcción de una visión corresponsable, y tienen altas expectativas en el desempeño de todos los que están involucrados en dicha comunidad, entre otros factores. Por otro Lado, Escobar (2014), contrasta los resultados de la investigación, al afirmar en su estudio sobre liderazgo en directores en el departamento de Huehuetenango, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, que el estilo de liderazgo que se establece es el autocrático, ya que presenta un nivel medio/alto que alcanzó mayor porcentaje que el estilo liberal que obtuvo un porcentaje de nivel medio. También Vega (2018) quien realizó un estudio sobre Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública realizado en Ayacucho, Pudo concretar que el 42% de los que participaron en el estudio tuvo un nivel regular en el liderazgo directivo. Todo ello cerciora que es muy importante el liderazgo directivo para que la entidad cumpla con los estándares de la educación de calidad y es por eso que en la institución educativa Santa Isabel de Hungría cumple en su mayoría con la calidad educativa

gracias al liderazgo del director y esto se refleja en el aprendizaje significativo de los estudiantes y a los logros que la institución recaba cada año en los diferentes concursos programados del ministerio de educación.

Por otro lado, para el objetivo descriptivo N° 2, se pudo evidenciar en la tabla 4.2.3. y figura 4.2.2. Que el nivel de Desempeño docente según los encuestados, mencionan que el 96,7% de los docentes tienen un desempeño docente excelente, el 3,3% indican que es bueno y no hubo docente que indique un nivel regular o deficiente. Además, se puede evidenciar que el nivel que predomina en las dimensiones (profesional, personal y social) también es excelente con un 96,7%. Estos resultados son comparados con los encontrados por Ramirez, Chávez, & Mallqui, (2020) quien en su investigación sobre Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios pudo encontrar que, el nivel del desempeño docente es bueno es por ello el aprendizaje en los estudiantes fue positivo, esto parte porque existe sistema de evaluación que ayude a la calidad educativa. También Meza, Torres & Mamani (2021). Obtuvieron similares resultados en su artículo que desarrollaron sobre gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, donde se pudo evidenciar que el nivel de desempeño que logran los profesores de Educación Básica Regular de Puno es bueno durante la Pandemia COVID-19. Por otro lado, existen trabajos que contradicen lo obtenido, en ese sentido Campos, Quijaite, Jauregui, & Herrera (2021). Encontró en su artículo científico sobre un modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente, que el desempeño docente se encuentra entre los valores intermedios ya que fue mayor que 1 permitiendo proponer que el desempeño docente debe estar orientado a mejorar es por ello el modelo propuesto ayuda a mejorar dichos componentes. También Alvarez-Andrade G. (2020) en su artículo sobre evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, tuvo diferencias en los resultados ya que en su investigación demuestra que el nivel de desempeño docente fue diferente y sólo fue aceptado en forma positiva en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, Martínez, Guevara y Valles (2016) en su

investigación pudo encontrar que el desempeño docente tiene que mejorar ya que la calidad educativa no solo depende del desempeño sino de otros factores, como la motivación de la I.E y la implementación de materiales adecuados. por último, Vilca (2017) desarrolló una Investigación sobre el desempeño docente, y pudo obtener como resultados que existen factores que inciden en el desempeño del docente, ya que el desempeño por especialidad profesional varía entre ellos es por ello que se debe preparar estrategias de mejora en todos los ámbitos para que mejore el desempeño en los docentes. Se puede establecer un parámetro en función a todo lo evidenciado ya que el desempeño de los docentes en la institución está por buen camino y esto se debe a varios factores como la motivación, preparación, ganas de hacer las cosas, asimismo la involucración de la institución, el seguimiento que hace el director, entre otras cosas que ayudan a mejorar constantemente al docente y por ende obtener un desempeño bueno y todo es reflejado en los logros que la institución recaba por medio de los estudiantes cada año en los diferentes concursos programados del ministerio de educación.

Para el objetivo específico N° 3 que es analizar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente, se pudo evidenciar en la tabla 4.2.5., que existe relación y es significativa entre la variable liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente ($p < 0.01$) y el grado de relación que se estableció fue de $Rho = 0,815$ que se determina como grado bueno. Asimismo, para el objetivo específico N° 4 que es analizar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente, se pudo evidenciar en la tabla 4.2.6., que existe relación y es significativa entre la variable liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente ($p < 0.01$) y el grado de relación que se estableció fue de $Rho = 0,692$ esto quiere decir un grado moderado. Por último para el objetivo específico N° 5 que es analizar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente, se pudo evidenciar en la tabla 4.2.7., existe relación y es significativa entre la variable liderazgo y la dimensión social del desempeño docente ($p < 0.01$) y el grado de relación que se estableció fue de $Rho = 0,670$, esto quiere decir un grado moderado. En su contexto general se evidencia que cada una

de las dimensiones si se relaciona de forma directa y significativa, esto quiere decir a mayor liderazgo directivo mejor será el desempeño docente en sus dimensiones (profesional, personal y social). Y esto se fundamenta por lo indicado por Chiavenato (2009) quien establece que el liderazgo es la capacidad de las personas para generar motivación y a la vez sentirse que existe alguien quien crea en ellos y esto influye de gran manera en el desempeño que tiene el trabajador en su formación personal, profesional y social, además también Stephen (2010), concuerda que el liderazgo directivo parte por dos afirmaciones, El liderazgo es uno de los factores dentro de la gestión, que más contribuye en el logro de los aprendizajes y los efectos del liderazgo son mayores en donde más se necesita, partiendo después del docente y por último el Ministerio de Educación del Perú (2015), en el marco del buen desempeño docente, señala que toda institución necesita un liderazgo directivo que ayude al manejo de la entidad para cumplir las metas y objetivos, orientado a una perspectiva pedagógica. Partiendo de todas las afirmaciones se puede decir que el liderazgo influye en gran medida en todos los factores que se relacionan al desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados de la investigación se concluye que:

Primera: Se encontró que existe relación positiva muy significativa (sig. = 0.000) en grado moderado (Rho Spearman =0.794) entre las dos variables de estudio en la Institución Educativa Santa Isabel de Hungría, esto quiere decir que a mayor liderazgo directivo mejor es el desempeño docente.

Segunda: El nivel que se concreta en el liderazgo directivo es el excelente con un 80% y la dimensión que tiene mayor relevancia es la gestión administrativa con un 90% y todo ese análisis parte por la percepción de los docentes.

Tercera: El nivel que se estipula en la variable desempeño docente es el excelente con un 96,7%, todo ello a causa del seguimiento que hace el director y las evaluaciones constantes que realiza la misma institución y el nivel de las dimensiones en promedio es excelente partiendo de la percepción de los docentes.

Cuarta: Se pudo encontrar a partir del análisis estadístico que existe relación entre la variable liderazgo directivo y las dimensión Profesional (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.815) del desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel de Hungría.

Quinta: Se pudo encontrar a partir del análisis estadístico que existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión Personal (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.692) del desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel de Hungría.

Sexta: Se pudo encontrar a partir del análisis estadístico que existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión Social (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.670) del desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel de Hungría.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Director de la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, establecer capacitación del manejo de tecnología para aumentar más la eficiencia en el desempeño del docente al impartir sus clases y con ello fortalecer el desempeño docente ya que, se obtuvo relación entre dichas variables.

Segunda: A los docentes de la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, fortalecer y motivar aún más en las clases virtuales para que los estudiantes se sientan más motivados y puedo concretar de forma óptima el aprendizaje y que sea significativo para lograr la competencia deseada.

Tercera: A los colaboradores de la I.E.P. “Santa Isabel de Hungría” de Casma, tener mayor comunicación y generar reuniones para la retroalimentación de los logros alcanzados y socializar sus experiencias exitosas para que sea como modelo para otros docentes.

REFERENCIA

- Ahumada, L., Galdames, S., & Clarke, S. (2016). Understanding leadership in schools facing challenging circumstances: a Chilean case study. *International Journal of Leadership in Education*, 19(3), 264–279. <http://doi.org/10.1080/13603124.2015.1048744>.
- Alvarez-Andrade G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions. *Eduser*, 7 (1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela*. Revista Psicoperspectivas.
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Executive Leadership and Educational Change: Analysis of a University-School Collaboration Experience. *Education Pages*, 13 (1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5° ed.). Caracas: Espíteme.
- Bolívar, A. (2009). *Una dirección para el aprendizaje*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Caballero, A. (2003). *Factores que incluyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Cabo, M (2004). *Asistencia y guía de grupos*. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=UfNsKr30f50C&pg=PA122&lpg=PA122&dq=aut%C3%B3crata+estricto&source=bl&ots=yBNiYKAIPf&sig=pmtsB8JT8VTJYVxV9IDHpusyQ_k&hl=es&sa=X&ei=bHwEVLXHEtWRNoqQgegE

&ved=0CCEQ6AEwAQ#v=onepage&q=aut%C3%B3crata%20estricto&f=false.

Calero, M. (2004). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Lima: San Marcos.

Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.

Cámere, E. (2009). *Entre educadores*. Recuperado el de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia>, el 10 de septiembre de 2018.

Campos, L. A., Quijaite, J. J., Jauregui, M. J., & Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>.

Cantón, S. (2001) *Administración Moderna*. México: Prentice Hall.

Castrillón, D. (2011). *Del líder al humano en la organización. Pensamiento y gestión*. México: Mc Graw Hill.

Catalayud, M. (2015). *El liderazgo emergente de los directores escolares en España: La voz del profesorado*. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?. *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. Recuperado en 21 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.

- Chiroque (2006) *Evaluación de desempeño docente*. Lima: Centro de Investigaciones en Educación CIE.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Escobar, G. (2014). *Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820. Huacho*. Lima: Universidad Nación.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.
- Galtés, R. (2013). *The motivation. Key factor to continue teaching work*. Manresa, Barcelona, Spain: University School of Health Sciences.
- 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>.
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>.

- Hernández, E. (2012). *El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones*. Universidad Católica San Antonio de Murcia. España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Instituto Europeo De Posgrado (2013), *Liderazgo, características de un líder*. Nota Técnica preparada por el Instituto Europeo de Posgrado.
- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia: Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Jones, G. (2006). *Administración contemporánea*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- La Republica. (2019). *Prueba Pisa: Perú se ubica en el puesto 64 y sube puntaje en lectura, matemática y ciencia*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/2019/12/03/pruebapisa-peru-se-ubica-en-el-puesto-64-y-sube-puntaje-en-lectura-matematica-y-cienciaminedu-educacion/>.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Área de Educación Fundación Chile Parque Antonio Rabat Sur 6165, Vitacura, Traducción: Cristóbal Santa Cruz.
- Linares J. y Mallma G. (2019). *Metodología de la Investigación. "Has que tu esfuerzo valga: la tesis sin complicaciones"*. Universidad Cesar Vallejo. Perú: Gráfica Real S.A.C.
- López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. A. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>.

MailXmail (1995). *Planificación escolar*. Recuperado de:
<http://www.mailxmail.com/curso-planificacion-escolar/diferentes-estilos-gestion-institucional>.

Martínez - Chairez, G.; Guevara - Araiza, A.; Valles - Ornelas, M. (2016) “*El desempeño docente y la calidad educativa*” Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México

Maxwell, J (1998) *Las 21 Leyes Irrefutables Del Liderazgo*. Thomas Nelson Publishers Nashville.

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>.

Ministerio de Educación (2007). *Sistema de evaluación del desempeño docente*. Lima: Author, Documento de Trabajo.

Ministerio de Educación (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Documento de Trabajo.

Ministerio de Educación. (2018). *Sistematización de la Asistencia Técnica para la implementación del Currículo Nacional. Informe de implementación 2017*. Lima: Minedu.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. (B. de educación San Marcos).

Muñoz, F. G.(2014). *Desafíos de la Descentralización en educación. Semana económica: información empresarial, financiera y bursátil*. Recuperado

de: <http://semanaeconomica.com/edition/bosquejando-un-peru-del-primer-mundo/>.

- Oliva, I. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile*. Chile, Santiago.
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. En J. Weinstein (ed), *Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas* (pp. 253-276). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. Recuperado de <http://cedle.cl/wpcontent/uploads/2018/03/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>.
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1, 2020 *Colloquium editorial*, Ecuador. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1era edición. (Publica de Lima).
- Organisation For Economic Cooperation And Development. (2019). *Talis 2018 Results (Volume I): Teachers And School Leaders As Lifelong Learners*. París, Francia: Oecd Publishing.
- Peru 21. (2019). *¿Cuál es la real inversión en educación en el Perú?* Recuperado de <https://peru21.pe/opinion/real-inversion-educacion-peru-465792-noticia/>.
- Quiroga, M., y Aravena, F. (2018). ¿Qué tipos de datos recolectan los directores? Consecuencias para la elaboración de planes de mjejora. *Páginas de Educación*, 11(2), 24-39.
- Ramirez, L. S., Chávez, W. O., & Mallqui, A. O. (2020). Teaching pedagogical performance and learning of university students in the Education career.

Praxis & Saber Magazine, 11 (27), 1–13.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>.

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la UGEL Jauja - Junín - 2015*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una Institución Educativa en Ventanilla- Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Rodríguez Uribe, C. L., Acosta Vázquez, A. M., & Torres Arcadia, C. (2020). Liderazgo Directivo para la Justicia Social en contextos vulnerables: Estudio de caso de directores escolares mexicanos. (Spanish). *Perspectiva Educativa*, 59(2), 4–26. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1025>.

Rodríguez-Sosa, J., & Hernández-Sánchez, K. (2018). Problematization of teaching practices and contextualization of teaching. Purposes and Representations, 6 (1), 507–524. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.211>.

Rojas, A. M. (2015). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 14(1), 101–115. <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.006>

Rojas-Segovia, M. M., & Romero-Varela, D. Y. (2019). Review of the influence of teacher motivation in the use of interactive whiteboards. Purposes and Representations, 7 (2), 516–525. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>.

Roque, G. (2015). *Liderazgo del director y su correlación con la gestión de las instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno*. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- Sánchez, H y Reyes C. (2015) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Editorial Business Support Aneth S.R.L
- Sepúlveda, F., y Aparicio Molina, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista De Investigación Educativa*,37(2), 487-503. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>.
- Stephen, A (2010) Liderazgo Directivo: Claves Para Una Mejor Escuela. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>.
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. Perú. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72– 80. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a01v8n2.pdf>.
- Valderrama, G. (2012), *El desempeño docente*. Recuperado de <http://gricel1972.blogspot.com/>
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vilca L., H. (2017) “*Desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*”, Huancayo UNCP. Tesis de maestría.

ANEXO

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
LIDERAZGO DIRECTIVO	Cantón (2001). El liderazgo directivo es un proceso en el cual busca influenciar en las actividades de los docentes, con el fin de lograr las metas y objetivos comunes.	Es la influencia que ejerce el director hacia los docentes con la intención de generar en ellos una predisposición en lograr los objetivos comunes que genera la institución y se medió a partir de un cuestionario que fue desarrollado orientado a las dimensiones e indicadores establecidos en el marco teórico. Se estableció cada pregunta en función a la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.	Gestión Pedagógica	- Interés por mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala Ordinal Excelente [93 - 115] Bueno [70 - 92] Regular [46 - 69] Deficiente [23 - 45]
				- Cumplimiento eficaz de la función de líder directivo.		
				- Logro del compromiso directivo para mejorar la enseñanza.		
			Gestión Administrativa	- Logro de la colaboración y participación de los docentes.	9,10,11,12,13,14,15	
				- Clima Institucional.		
				- Cumplimiento de las normas y reglamentos con liderazgo.		
			Gestión Institucional	- Eficacia y eficiencia en sus funciones.	16,17,18,19,20,21,22,23	
				- Logro de satisfacción por la gestión del director en los docentes.		
				- Responsabilidad y laboriosidad directiva.		
DESEMPEÑO DOCENTE	Redolfo (2015), define al desempeño docente como parte de una preparación en el proceso	Es el desenvolvimiento que presenta el docente en función a su ámbito profesional y personal y se	Profesional	- Formación integral del docente.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala Ordinal Excelente
				- Planificación de la enseñanza.		
				- Gestión de nuevos recursos académicos.		

	de enseñanza aprendizaje de los estudiantes	midió a partir de un cuestionario que fue desarrollado orientado a las dimensiones e indicadores establecidas en el marco teórico. Se estableció cada pregunta en función a la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.	Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo pedagógico. - Motivación laboral y personal. - Gestión de los aprendizajes. 	10,11,12,13,14,15,16	<p>[97 - 120]</p> <p>Bueno</p> <p>[73 - 96]</p> <p>Regular</p> <p>[48 - 72]</p> <p>Deficiente</p> <p>[24 - 47]</p>
			Social	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad con la Institución Educativa 	17,18,19,20,21,22,23,24	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTITUCIÓN: I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" – CASMA

SEXO: MASCULINO () FEMENINO () FECHA: ____/____/2021.

Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre el liderazgo directivo, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Gestión Pedagógica	1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
	2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.					
	3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
	4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
	5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
	6	El director promueve el trabajo en equipo.					

	7	El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.P					
	8	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
Gestión Administrativa	9	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					
	10	El director demuestra una comunicación eficaz con los docentes.					
	11	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.P.					
	12	El director mantiene un adecuado clima institucional.					
	13	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
	14	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
	15	El director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos.					
Gestión Institucional	16	El director demuestra ser líder en el desarrollo de sus funciones.					
	17	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
	18	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
	19	Se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.					
	20	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
	21	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
	22	El director es responsable en el desarrollo de sus funciones.					
	23	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el desarrollo de la I.E.P.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDEREAZGO DIRECTIVO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Liderazgo Directivo
2) Autor:	Magda Rosa Zavala Cruz
3) Adaptación:	Juan Fernando Lomparte Cruz
4) N° de ítems	23
5) Administración	Individual
6) Duración	30 minutos
7) Muestra	30 Docente de la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría"
8) Finalidad	Describir el liderazgo directivo en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" – Casma, 2021
9) Materiales	Cuadernillo de ítems; impresos.
10) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa la variable Liderazgo directivo con tres dimensiones, la gestión pedagógica, la gestión administrativa, la gestión institucional. Con una medición en escala de Likert del 1 al 5, alcanzando un mínimo de 23 y un máximo de 115 puntos.</i>
11) Propiedades psicométricas: estadista	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el LIDERAZGO DIRECTIVO en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" – Casma, 2021; que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.814$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en docencia, psicología educativa y con experiencia en la materia.</p>
12) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Excelente [93-115], Bueno [70-92] Regular [46-69] y Deficiente [23-45]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ITEMS
DIM 1	Gestión Pedagógica	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8
DIM 2	Gestión Administrativa	9,10,11,12,13,14,15
DIM 3	Gestión Institucional	16,17,18,19,20,21,22,23

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 50, el nivel bueno percentil 75 y el nivel excelente con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Excelente	93 - 115	33 - 40	29 - 35	33 - 40
Bueno	70 - 92	25 - 32	21 - 28	25 - 32
Regular	46 - 69	16 - 24	14 - 20	16 - 24
Deficiente	23 - 45	8 - 15	7 - 13	8 - 15

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTITUCIÓN: I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" – CASMA

SEXO: MASCULINO () FEMENINO () FECHA: ____/____/2021.

Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre el desempeño docente, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

DIMENSIONES	N°	Ítems	1	2	3	4	5
PROFESIONAL	1	Demuestra orden y disciplina en clase.					
	2	Se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.					
	3	Hace entender fácilmente sus clases.					
	4	Prepara y planifica su clase					
	5	Usa metodología actualizada en su clase.					
	6	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
	7	Motiva al estudiante en clase.					
	8	Conoce su materia como para impartirla					

	9	Fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.						
PERSONAL	10	Está capacitado para desempeñar sus labores en clase						
	11	Evalúa de manera justa y adecuada.						
	12	Se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral						
	13	Tiene vocación para la enseñanza.						
	14	Es responsable y puntual en la hora de impartir su clase.						
	15	Cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E.P. y el MINEDU.						
	16	Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.						
SOCIAL	17	Demuestra que se identifica con la I.E.P.						
	18	Participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.P.						
	19	Fomenta la práctica de los valores en la I.E.P.						
	20	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.						
	21	Demuestra coherencia entre lo que dice y hace.						
	22	Es orientador y consejero con sus estudiantes.						
	23	Fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus estudiantes.						
	24	Demuestra su conocimiento con base científica como guías, libros, etc.						

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Docente
2) Autor:	Magda Rosa Zavala Cruz
3) Adaptación:	Juan Fernando Lomparte Cruz
4) N° de ítems	24
5) Administración	Individual
6) Duración	30 minutos
7) Muestra	30 Docente de la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría"
8) Finalidad	Describir el desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" – Casma, 2021
9) Materiales	Cuadernillo de ítems; impresos.
10) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa la variable Desempeño Docente con tres dimensiones, profesional, personal, social. Con una medición en escala de Likert del 1 al 5, alcanzando un mínimo de 24 y un máximo de 120 puntos.</i>
11) Propiedades psicométricas: estadista	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el DESEMPEÑO DOCENTE en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" – Casma, 2021; que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.801$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es ACEPTABLEMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en docencia, psicología educativa y con experiencia en la materia.</p>
12) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Excelente [97-120], Bueno [73-96], Regular [48-72] y Deficiente [24-47], según corresponda la dimensión. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ITEMS
DIM 1	Profesional	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9
DIM 2	Personal	10,11,12,13,14,15,16
DIM 3	Social	17,18,19,20,21,22,23,24

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 50, el nivel bueno percentil 75 y el nivel excelente con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Excelente	97 – 120	37 – 45	29 – 35	33 - 40
Bueno	73 – 96	28 – 36	21 – 28	25 – 32
Regular	48 – 72	18 – 27	14 – 20	16 - 24
Deficiente	24 – 47	9 - 17	7 – 13	8 - 15

Prueba de normalidad

H₀: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H_a: Los datos para cada tratamiento *No se distribuyen Normales*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D_GESTIÓN PEDAGÓGICA	0,824	30	,000
D_GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,873	30	,002
D_GESTIÓN INSTITUCIONAL	0,799	30	,000
D_PROFESIONAL	0,897	30	,007
D_PERSONAL	0,633	30	,000
D_SOCIAL	0,829	30	,000
LIDERAZGO DIRECTIVO	0,834	30	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	0,886	30	,004

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Shapiro - Wilk, ya que esta prueba es para un número de datos menores a 50.

- ✓ **Para la dimensión gestión pedagógica el sig. = 0.000** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión gestión administrativa el sig. = 0.002** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión gestión institucional el sig. = 0.000** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión profesional el sig. = 0.007** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión personal el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión social el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

- ✓ **Para la variable liderazgo directivo el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable desempeño docente el sig. = 0.004** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

Observación: Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

ANEXO 3: Validez y confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el liderazgo directivo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el item y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo directivo	Gestión Pedagógica	Interés por mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1. El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.						X		X			X		X			
			2. El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.											X		X			
			3. El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.											X		X			
			4. El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.											X		X			
		Cumplimiento eficaz de la función de líder directivo.	5. El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.											X		X			
			6. El director promueve el trabajo en equipo.											X		X			
			Logro del compromiso directivo para mejorar la enseñanza.	7. El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.P.											X		X		
				8. El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.											X		X		
	Gestión Administrativa	Logro de la colaboración y participación de los docentes.	9. El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.						X		X			X		X			
			Clima Institucional	10. El director demuestra una comunicación eficaz con los docentes.											X		X		
				11. El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.P.											X		X		
				12. El director mantiene un adecuado clima institucional.											X		X		
		13. El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.												X		X			

Gestión Institucional	Cumplimiento de las normas y reglamentos con liderazgo	14. El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.								X	X	X		
		15. El director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos.									X	X		
	Eficacia y eficiencia en sus funciones.	16. El director demuestra ser líder en el desarrollo de sus funciones.									X	X		
		17. El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.									X	X		
		18. El director se actualiza y capacita permanentemente.									X	X		
	Logro de satisfacción por la gestión del director en los docentes.	19. Se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.							X		X	X		
		20. El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.									X	X		
		El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.									X	X		
	Responsabilidad y laboriosidad directiva.	22. El director es responsable en el desarrollo de sus funciones.									X	X		
		23. El director administra adecuadamente los recursos humanos para el desarrollo de la I.E.P.									X	X		



Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

CODIGO ORCID : 0000-0002-9794-0423



Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

DNI: 32736800

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el desempeño docente



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño docente	Profesional	Formación integral del docente	1. Demuestra orden y disciplina en clase.					X		X		X		X						
			2. Se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.									X		X						
			3. Hace entender fácilmente sus clases.									X		X						
		Planificación de la enseñanza.	4. Prepara y planifica su clase									X		X		X		X		
			5. Usa metodología actualizada en su clase.													X		X		
			6. Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.													X		X		
			7. Motiva al estudiante en clase.													X		X		
	Gestión de nuevos recursos académicos.	8. Conoce su materia como para impartirla					X		X		X		X							
		9. Fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.									X		X							
	Personal	Liderazgo pedagógico	10. Esta capacitado para desempeñar sus labores en clase					X		X		X		X						
			11. Evalúa de manera justa y adecuada.									X		X						
		Motivación laboral y personal.	12. Se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral							X		X		X		X				
			13. Tiene vocación para la enseñanza.											X		X				
		Gestión de los aprendizajes.	14. Es responsable y puntual en la hora de impartir su clase.							X		X		X		X				
			15. Cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E.P. y el MINEDU.											X		X				
			16. Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.											X		X				

Social	Identidad con la Institución Educativa	17. Demuestra que se identifica con la I.E.P.							X	X	X		X			
		18. Participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.P.									X		X			
	Etica profesional	19. Fomenta la practica de los valores en la I.E.P.								X	X	X		X		
		20. Demuestra satisfaccion y empeno al realizar su clase.										X		X		
		21. Demuestra coherencia entre lo que dice y hace.										X		X		
		22. Es orientador y consejero con sus estudiantes.										X		X		
	Produccion intelectual	23. Fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus estudiantes.								X	X	X		X		
		24. Demuestra su conocimiento con base científica como guías, libros, etc.										X		X		
												X		X		



Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

CODIGO ORCID : 0000-0002-9794-0423



Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

DNI: 32736800

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

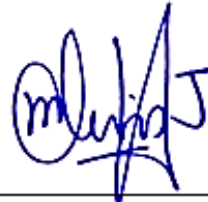
Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el liderazgo directivo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo directivo	Gestión Pedagógica	Interés por mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1. El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.						X		X		X		X			
			2. El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.										X		X			
			3. El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.										X		X			
			4. El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.										X		X			
		Cumplimiento eficaz de la función de líder directivo.	5. El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.										X		X			
			6. El director promueve el trabajo en equipo.										X		X			
			Logro del compromiso directivo para mejorar la enseñanza.	7. El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.P.										X		X		
				8. El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.										X		X		
	Gestión Administrativa	Logro de la colaboración y participación de los docentes.	9. El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.						X		X		X		X			
			Clima Institucional	10. El director demuestra una comunicación eficaz con los docentes.										X		X		
		11. El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.P.											X		X			
		12. El director mantiene un adecuado clima institucional.											X		X			
		13. El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.						X						X				

Gestión Institucional	Cumplimiento de las normas y reglamentos con liderazgo	14. El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.												X		X		X			
		15. El director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos.													X		X				
	Eficacia y eficiencia en sus funciones.	16. El director demuestra ser líder en el desarrollo de sus funciones.													X		X		X		
		17. El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.														X		X			
		18. El director se actualiza y capacita permanentemente.														X		X			
	Logro de satisfacción por la gestión del director en los docentes.	19. Se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.										X				X		X			
		20. El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.											X			X		X			
		El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.											X			X		X			
	Responsabilidad y laboriosidad directiva.	22. El director es responsable en el desarrollo de sus funciones.														X		X		X	
		23. El director administra adecuadamente los recursos humanos para el desarrollo de la I.E.P.															X		X		



Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021.

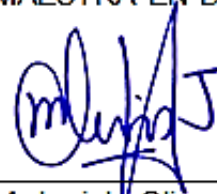
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P. "Santa Isabel de Hungría" de Casma, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el desempeño docente



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño docente	Profesional	Formación integral del docente	1. Demuestra orden y disciplina en clase.						X		X		X		X				
			2. Se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.										X		X				
			3. Hace entender fácilmente sus clases.										X		X				
		Planificación de la enseñanza.	4. Prepara y planifica su clase								X		X		X		X		
			5. Usa metodología actualizada en su clase.												X		X		
			6. Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.												X		X		
			7. Motiva al estudiante en clase.												X		X		
	Gestión de nuevos recursos académicos.	8. Conoce su materia como para impartirla						X		X		X		X					
		9. Fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.										X		X					
	Personal	Liderazgo pedagógico	10. Esta capacitado para desempeñar sus labores en clase						X		X		X		X				
			11. Evalúa de manera justa y adecuada.										X		X				
		Motivación laboral y personal.	12. Se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral								X		X		X		X		
			13. Tiene vocación para la enseñanza.												X		X		
		Gestión de los aprendizajes.	14. Es responsable y puntual en la hora de impartir su clase.								X		X		X		X		
			15. Cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E.P. y el MINEDU.												X		X		
			16. Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus estudiantes.												X		X		

□

	Social	Identidad con la Institución Educativa	17. Demuestra que se identifica con la I.E.P.							X	X	X		X		
			18. Participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.P.									X		X		
	Etica profesional	19. Fomenta la practica de los valores en la I.E.P.							X		X	X		X		
		20. Demuestra satisfaccion y empeno al realizar su clase.										X		X		
		21. Demuestra coherencia entre lo que dice y hace.										X		X		
	Produccion intelectual	22. Es orientador y consejero con sus estudiantes.							X		X	X		X		
		23. Fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus estudiantes.										X		X		
		24. Demuestra su conocimiento con base científica como guías, libros, etc.										X		X		
												X		X		



Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021.

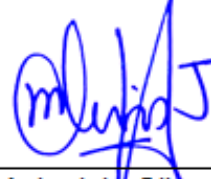
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.P. "SANTA ISABEL DE HUNGRÍA" DE CASMA, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Mgr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

Confiabilidad del Instrumento para medir el liderazgo directivo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	23

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
LD1	71,79	32,027	,301	,810
LD2	72,07	30,071	,576	,797
LD3	72,14	29,978	,650	,795
LD4	72,14	32,440	,361	,809
LD5	72,50	30,269	,430	,804
LD6	72,36	32,709	,208	,814
LD7	72,50	29,654	,432	,804
LD8	72,21	30,489	,378	,807
LD9	71,71	31,604	,381	,807
LD10	71,36	33,324	,217	,813
LD11	71,64	32,247	,278	,811
LD12	71,93	33,302	,050	,823
LD13	72,00	30,462	,479	,802
LD14	71,64	31,478	,420	,805
LD15	71,79	30,951	,493	,802
LD16	72,29	31,604	,345	,808
LD17	72,14	29,363	,593	,795
LD18	72,64	30,709	,421	,805
LD19	71,64	31,632	,391	,807
LD20	71,71	32,220	,271	,811
LD21	72,21	31,720	,284	,812
LD22	72,14	31,670	,351	,808
LD23	71,71	32,989	,089	,822

Confiabilidad del instrumento para medir el desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DD1	72,13	26,124	,288	,797
DD2	72,40	26,257	,323	,795
DD3	71,87	26,695	,228	,799
DD4	72,27	26,781	,296	,796
DD5	72,27	25,352	,454	,788
DD6	72,07	24,638	,690	,778
DD7	72,13	26,267	,406	,792
DD8	72,13	27,981	,000	,802
DD9	72,00	25,429	,332	,795
DD10	71,73	26,638	,207	,800
DD11	71,87	24,981	,610	,782
DD12	71,67	27,095	,115	,805
DD13	71,73	27,067	,125	,804
DD14	71,87	24,981	,610	,782
DD15	72,00	26,000	,326	,795
DD16	72,20	26,600	,248	,798
DD17	71,67	26,095	,307	,796
DD18	71,80	25,029	,556	,784
DD19	71,73	27,067	,125	,804
DD20	71,93	25,924	,447	,790
DD21	72,20	24,886	,308	,799
DD22	72,07	23,924	,638	,777
DD23	72,27	23,781	,503	,784
DD24	72,07	26,495	,137	,808

ANEXO 4: Cálculo del tamaño de la muestra

Población

La población con la cual cuenta la institución educativa es de 30 docentes. A partir de ello se determinó la muestra bajo los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Personas mayores de 18 años.

Docentes de la institución.

Docentes que tengan contrato por 3 meses a más.

Criterios de exclusión:

Personal administrativo de la institución.

Auxiliares de educación.

Muestra

Se determinó una muestra censal ya que se tomó en cuenta el total de la población como muestra, que son los 30 docentes de la institución.

ANEXO 5: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
SANTA ISABEL DE HUNGRÍA
CASMA-PERÚ**

RD. N°00109-92.- USE CASMA - Teléfonos: 043- 299279 - 961659987

Casma, 9 de febrero del 2021.

CARTA N° 001 – 21 – I.E.P."S.I.H." – D.

SEÑOR :
LIC. JUAN FERNANDO LOMPARTE CRUZ .
PRESENTE .

De mi especial consideración :

En atención a la carta remitida por su persona , solicitando autorización ,para la aplicación de instrumentos de investigación a los profesores de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria de la Institución Educativa a mi cargo; tendiente a complementar la información para el trabajo de investigación titulado " Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P." Santa Isabel de Hungría " del distrito y provincia de Casma – Áncash ; acciones que sustentan sus estudios en la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo ,filial Chimbote ;

En ese sentido ,comunico a Ud. que AUTORIZO , sus iniciativas a realizar en mi representada, augurándole éxitos en sus estudios y su vida profesional y personal .

Atentamente ,



LIC.PRENTISES ESTEBAN ARIAS VERA

DIRECTOR