



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en dos instituciones
educativas - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Castrillón Peralta, Irma Luz (ORCID: 0000-0003-1502-4008)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella A. (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi familia por todo el apoyo que me dieron, durante el tiempo que duro mis estudios de Maestría y poder seguir contribuyendo en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradecimientos totales a la Universidad César Vallejo por el apoyo brindado durante mis estudios. A mi gran maestra Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda por sus valiosas enseñanzas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| CARÁTULA | I |
| DEDICATORIA..... | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | IV |
| RESUMEN..... | VI |
| ABSTRACT..... | VII |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 19 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 20 |
| 3.3. La población, muestra y muestreo | 22 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos. Validez y Confiabilidad..... | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| IV.DISCUSIÓN | 31 |
| V.CONCLUSIONES..... | 32 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO..... | 20 |
| TABLA 2: OPERACIONALIZACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE..... | 21 |
| TABLA 3: NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO | 23 |
| TABLA 4: NIVEL DE DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2024 Y 2026 DE LA UGEL N° 02 DE LOS OLIVOS, S.M.P..... | 23 |
| TABLA 5: NIVEL DE DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 2024 Y 2026 DE LA UGEL N° 02 DE LOS OLIVOS, S.M.P..... | 24 |
| TABLA 6: CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES LD Y DD..... | 25 |
| TABLA 7: RELACIÓN ENTRE ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE.. | 26 |
| TABLA 8: RELACIÓN ENTRE OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE | 27 |
| TABLA 9: RELACIÓN ENTRE PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DESEMPEÑO DOCENTE. | 28 |
| TABLA 10: RELACIÓN ENTRE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO Y DESEMPEÑO DOCENTE. | 29 |
| TABLA 11: RELACIÓN ENTRE ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO Y DESEMPEÑO DOCENTE. | 30 |

RESUMEN

En la presente tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020, se planteó como Problema General de cómo se relaciona la Variable independiente Liderazgo Directivo y la Variable dependiente Desempeño Docente, proponiéndose como objetivo general establecer la relación de ambas variables.

El marco teórico se refiere al estudio de los modelos teóricos que tienen relación con el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente. La población utilizada fue de 72 docentes en dos instituciones educativas - 2020 en los cuales se aplicaron los cuestionarios de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

El enfoque fue Cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, no experimental, se trabajó mediante los cuestionarios y se empleó el programa SSPS 26.

Los resultados obtenidos indican que en dos instituciones educativas - 2020, todas las dimensiones del liderazgo directivo están relacionadas con el nivel desempeño docente. También se evidencia un rechazo a la hipótesis nula al existir correlación entre ambas variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

Palabras Clave: Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente.

ABSTRACT

In the present thesis entitled Executive leadership and teaching performance in two educational institutions - 2020, the General Problem of how the Independent Variable Management Leadership and the Dependent Variable Teaching Performance are related, proposing itself as an objective, it generates establishing the relationship of both variables.

The theoretical framework refers to the study of theoretical models that are related to Managerial Leadership and Teaching Performance. The population used was 72 teachers from the two educational institutions - 2020, in which the Managerial Leadership and Teaching Performance questionnaires were applied.

The approach was Quantitative, descriptive correlational, non-experimental, it was worked through questionnaires and the SSPS 26 program was used.

The results obtained indicate that in two educational institutions - 2020, all dimensions of managerial leadership are related to the level of teaching performance. There is also evidence of a rejection of the null hypothesis as there is a correlation between both variables Management Leadership and Teaching Performance.

Keywords: Executive Leadership and Teaching Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en este siglo XXI, el proceso educativo está teniendo una mayor importancia hacia el liderazgo educativo, y por ende es importante que el director domine un conjunto de competencias, desempeños y estrategias para que pueda desarrollar sus funciones educativas. El director es el responsable del desarrollo de la gestión educativa, para lo cual tiene que tener liderazgo para lograr el éxito en su gestión, él es responsable de los ámbitos pedagógicos, institucionales y administrativos, conduciendo a todo su equipo hacia los objetivos y metas, creando un buen clima institucional para desempeño de su rol. El liderazgo ayuda a los directores e integrantes de la organización educativa a crear visión y objetivos que se desea para la institución educativa para el futuro y que por medio de la gestión del líder directivo pueda lograrse con éxito.

A nivel mundial "La Organización para la cooperación y Desarrollo Económico" (OCDE) y sus países integrantes, señalan que el liderazgo en la actualidad se está convirtiendo en una preponderancia en la política del sector educación , así mismo puntualizan que el liderazgo es la clave para lograr mejores resultados en los estudiantes al propiciar la motivación y logrando potencializar las capacidades de los docentes ,convirtiéndose el liderazgo como eje fundamental para lograr que los estudiantes y docentes vayan aprendiendo a adaptarse a los cambios para mejorar la eficacia e igualdad en la educación. Leithwood (2007) nos dice que para mejorar el desempeño docente es necesario tener una buena motivación, habilidades y buenas condiciones de trabajo, estas tres variables están orientadas a mejorar las condiciones del desenvolvimiento docente. Las capacitaciones docentes pueden contribuir como motivación, es importante que los directivos comuniquen en forma frecuente las metas a los docentes, así como también el proceso de monitoreo y la reflexión de la misión y visión de la I.E.

Así, América Latina y el Caribe, sus políticas de potencializar el liderazgo directivo escolar últimamente es investigado y aparece como un espacio activo y en proceso de variación por lo que se ha establecido medidas para consolidar el liderazgo directivo en las que se destaca la precisión de

responsabilidades de acuerdo a los desempeños, el inicio de métodos profesionales y transparentes así como la selección e incorporación de procedimientos de evaluación de su labor y de incentivos para lograr los resultados propuestos.

De acuerdo a los últimos estudios realizados en América Latina, se está mejorando en los aprendizajes especialmente cuando los directivos monitorean y orientan de acuerdo al diseño curricular impartido evidenciándose el liderazgo pedagógico (UNESCO-OREAL, 2014). Mencionaron, Anderson (2010) que afirmó que el liderazgo directivo desempeña un papel muy significativo para la mejora de la labor docente y poder lograr la adecuada formación de los estudiantes. En Chile, se resalta el liderazgo directivo como el pilar del éxito en el mejoramiento de los aprendizajes. No es un caso aislado sino producto del trabajo realizado a través de proyectos a largo plazo. Para lo cual se dan incentivos e incrementos de sueldo, estandarizando los aprendizajes, incentivando las buenas prácticas docentes a través de la evaluación y perfeccionamiento profesional. Según la UNESCO (2016) los directivos cuando ejercen praxis basadas en lo pedagógico, como, por ejemplo, cuando ayudan a los docentes en su avance pedagógico, con capacitaciones, para enseñar lo que sus estudiantes necesitan para aprender ocasiona un efecto positivo en el aprendizaje.

El Minedu, en el año 2014, publica el Marco del buen desempeño del Directivo conteniendo, competencias, desempeños y dominios del liderazgo del director pedagógico, así mismo en el año 2015 de acuerdo a la ley nº 29944, se implementa el programa nacional de formación de directivos desarrollando en su primera etapa el proceso de inducción culminando la capacitación fortalecidos para asumir su cargo directivo de acuerdo a una perspectiva de liderazgo educacional. En el Perú recientemente se está dando la importancia al liderazgo directivo es por ello, que el Minedu está preparando a los directivos según lo planteado por el estado con capacitaciones presenciales y virtuales mediante el portal Perú Educa, con el propósito que desarrollen un mejor liderazgo y puedan monitorear y asesorar a los docentes a su cargo en forma pertinente y por consiguiente mejorar la calidad educativa (Ministerio de Educación).

Si bien es cierto que el Estado está realizando grandes esfuerzos para mejorar la educación también es importante que el directivo gestione el mejoramiento de la infraestructura, mobiliario, equipamiento y material didáctico en las instituciones educativas para lograr un óptimo desenvolvimiento docente y así mejorar las competencias de los estudiantes.

UGEL N° 02 (2014) de la región Lima Metropolitana en la capacitación sobre gestión y liderazgo directivo concluye: "El éxito de una escuela es el liderazgo del directivo. Todos los que forman parte de la institución educativa se identifican con su escuela si hay una buena gestión. Un buen líder directivo cuenta con capacidades para influenciar en un sector determinado para el logro de las misiones y objetivos propuestos. En este siglo XXI se requiere líderes innovadores con amplio sentido de la ética y con capacidad de cambio constante, capaz de motivar a los docentes y estudiantes y tener la capacidad de tomar decisiones inmediatas.

En virtud a las exigencias del sistema educativo del Perú, como la ley del profesorado, la ley general de educación 28044, las que exigen el dominio de competencias en los directivos y docentes para lograr mejoras del servicio educativo, es por ello que aflora el interés por estudiar el Liderazgo del directivo y desempeño de los docentes en dos instituciones educativas - 2020.

En relación con lo anterior se plantea el siguiente **problema de investigación** ¿Cuál es la relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020? Así también los **problemas específicos**: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de liderazgo directivo (establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo) y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020?

La **justificación** del presente estudio es de importancia educativa fundamentalmente para los directores, con la finalidad de aportar en la eficiencia de su labor en dos instituciones educativas - 2020.

La educación a nivel mundial está en constantes cambios y en especial en este siglo XXI, y el Perú no es ajeno a estos cambios, por lo que se está reformando la política educativa, orientándola hacia el liderazgo directivo. Está demostrado que un buen líder es capaz de transformar mentalidades y llevar a su personal en este caso los docentes hacia metas y objetivos que permitan aprendizajes en los estudiantes.

El estudio servirá como referente para otras investigaciones, por consiguiente, las conclusiones y resultados ayudaran a la mejora del liderazgo directivo y desempeño docente.

Planteando el siguiente **objetivo general** determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020., es así que se plantean los siguientes **objetivos específicos**: determinar la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo (Establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Promoción y participación en el aprendizaje , desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo)y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020.

Planteando la siguiente **hipótesis general** Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020. Con las **hipótesis específicas**: Existe relación entre establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje ,desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo con el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se revisaron **antecedentes** de investigación, como de Gutiérrez (2018) de enfoque no experimental cuantitativo y transversal, con diseño descriptivo y tuvo como muestra y población 112 docentes. Teniendo como resultado que el rango de liderazgo pedagógico en instituciones del Callao es regular y solamente una parte de la muestra tiene conocimiento de las acciones del líder pedagógico. Asimismo, Vidal (2017) realizó un estudio sobre liderazgo pedagógico enfocada dentro del planteamiento cualitativo. El autor afirmó que el liderazgo pedagógico surge como una proposición para mejorar y fomentar la formación de los directivos, impulsando mejoras en la gestión de las instituciones educativas, cuyo objetivo fue conocer y explicar las características preponderantes que los maestros observan en la directora de una de las instituciones educativas del Callao. Dando como resultado que el liderazgo predominante es, el transformacional y autoritario, y que no posee el liderazgo Laisses Faire.

Así mismo De la Cruz (2018) y Quispe (2018) buscaron establecer si hay conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en I.E del Estado, utilizaron el cuestionario como instrumento, los que fueron validados con la firma de los expertos. Los resultados señalan que el liderazgo directivo si logra conectarse de manera positiva débil con el desempeño docente, llegándose a la determinación de la existencia de correlación directa moderada entre ambas variables.

Como también Gonzales (2018) planteo la siguiente hipótesis: El liderazgo directivo influye significativamente con la evaluación del desempeño docente que realiza en la I.E. determinando que se desestima la hipótesis nula y acepta la hipótesis investigada. Llegando a la conclusión que el desempeño de los maestros, es el resultado de una buena práctica de liderazgo directivo. El cual tiene relación positiva con las buenas capacidades del docente, con actitudes motivadoras, con buenas condiciones y por ende tengan un desenvolvimiento óptimo, por otra parte, Jáuregui (2017), Valderrama y Montenegro (2019) realizaron una investigación concerniente al liderazgo directivo y si, realmente se relaciona con el desempeño en docentes de

instituciones públicas. Concluyendo que las variables tienen relación de manera positiva de un Rho Spearman de 0.948 y 0.978 respectivamente.

Además, Aguilar (2018), Lecaros (2017) y Gómez (2019) en sus resultados demostraron que a mayor práctica de liderazgo directivo mayor es la probabilidad de conseguir mejor desempeño docente en su trabajo pedagógico.

También, Urquiza (2017) y Vega (2018) investigación que realizaron para precisar si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, ambos estudios fueron realizados instituciones estatales del departamento de Ayacucho con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y para calcular las variables utilizaron la encuesta y el cuestionario. Concluyendo con la existencia de la relación notable moderada entre las dos variables materia de estudio por el resultado $Rho=0,673$ y $Rho=0,505$.

Por otra parte, en el ámbito internacional. Mosquera (2018) en su artículo puntualiza que es importante la formación para ejercer un cargo Directivo. Se enfoca a la pregunta qué significa ser líder y si es necesario el liderazgo en una institución educativa, así mismo menciona a Emilio Velasco quien refiere que hay cuatro tipos de liderazgo: el primero orientado a resultados y objetivos, el segundo de realidad y análisis, el tercero de redes y opciones y el cuarto innovador, afirmando que actualmente se ha perdido el equilibrio entre los cuatro perfiles y que el liderazgo debe tener todos los perfiles y saber actuar entre sí. Así mismo El Consejo Europeo sobre liderazgo efectivo en educación (2013), afirmó que el verdadero líder educativo desarrolla una visión estratégica en sus instituciones el cual representa un ejemplo para los estudiantes como para los maestros y es la clave para propiciar un clima efectivo y atractivo los cuales pueden contribuir al aprendizaje. Menciona que la red de políticas europeas sobre liderazgo educativo (EPNoSL) son los que han dado la iniciativa para cambiar y mejorar las políticas y los desenvolvimientos de los líderes educativos en Europa creando recursos y herramientas sobre liderazgo educativo y seminarios en línea.

En Suecia hay un programa para la formación de líderes desde el 2010 para los futuros directores, finalmente menciona al etwinning como aporte

positivo que mejora las relaciones entre profesores y estudiantes a si mismo propiciando el apoyo entre docentes.

Por lo tanto Jiménez Gómez (2016) en su artículo nos dice que actualmente la dirección escolar tiene gran importancia en el perfeccionamiento de la calidad docente y en la mejora de los métodos educativos, señala que algunos expertos miden en un 25% la influencia que ejerce el liderazgo con el aprendizaje de los educandos, como también que la profesionalización de la función directiva es una tendencia global produciéndose cambios como la irrupción de la tecnología digital, la cultura de participación, la rendición de cuentas como parte de su formación para poder ejercer el cargo directivo. El consejo nacional del estado en su informe (2015) recomienda profesionalizar la dirección promoviendo actuaciones formativas en el estado para los directivos capacitándolos en liderazgo pedagógico.

Además. Mestizo (2016) artículo que presenta resultados sobre los factores que influyen en el liderazgo directivo en el municipio de San Salvador, sus resultados tienen coincidencias con los antecedentes teóricos en lo que respecta mejorar la formación docente e inducción para los cargos directivos con el que concuerda sobre la importancia en el desempeño del liderazgo en la dirección escolar. Los datos están de acuerdo a la política de desarrollo profesional del docente del Salvador los cuales están convencidos de mejorar la formación profesional de los líderes directivos, para lo cual se tomó como muestreo nueve instituciones educativas con entornos difíciles, al finalizar se observa que los profesores solo se limitan a la parte inicial de su práctica docente y no lo tienen interés de capacitarse sobre las estrategias básicas para el liderazgo directivo escolar. Y además en la parte administrativa los directivos dan mucha importancia a las competencias referentes a las habilidades sociales aprendidas durante su etapa profesional dadas dentro de un entorno desfavorable.

Por otro lado, Leal, Albornoz y Rojas (2016) nos dicen que la innovación hoy en día es importante en el sistema educativo y la dirección educativa es el eje para el desarrollo de las instituciones educativas. No se han realizado muchos estudios sobre la relación de liderazgo con la innovación en Chile y que dentro de los componentes de la dirección escolar se han identificado tres

modos de liderazgo con diferentes resultados, primero el transaccional, segundo el transformacional y tercero el pasivo-evitativo. Para tal investigación se tomaron dos uno para cuestionarios de liderazgo directivo y el otro fue por las circunstancias para la innovación con diseño.

el liderazgos transaccional y transformacional como dominantes los cuales demostraron una muy buena relación los mismos que tuvieron una relación positiva con la innovación. En lo que concierne al liderazgo pasivo- evitativo, tuvo un resultado negativo con la innovación. Se mostraron muy poca tolerancia al fracaso y su disposición por los recursos se mostraron poco frecuentes.

En cambio, Álvarez, Torres y Chaparro (2016) realizaron una investigación de enfoque descriptiva, cuantitativa y transversal, con la finalidad de poder diagnosticar el liderazgo educativo en institutos de educación superior del valle de Toluca, procediendo a contestar las interrogantes que fueron plantearon como resultado de la unión de información del instrumento de medición cuya opción fue la escala de Likert, que fue aplicada a 387 docentes de la institución de instrucción superior del valle de Toluca. Dando como resultado que el Liderazgo pedagógico no tuvo preponderancia en los centros educativos que fueron parte del estudio, así mismo. Horn, Murillo (2016). Presentaron un estudio que buscaba reconocer cuales eran las habilidades de los directivos que tienen mayor predominio sobre el desempeño de los docentes. Realizó una investigación multinivel con data de 600 colegios de Chile, 2959 docentes con sus directivos. Los resultados dieron como resultados, dos prácticas del directivo que influyen en el compromiso docente: Instalar dirección y organizar la institución para el óptimo trabajo del docente y el apoyo del líder directivo en lo pedagógico.

Continuando, se realiza el planteamiento de las bases teóricas del Liderazgo directivo, las mismas que están de acuerdo a los estudios e investigaciones científicas realizadas. Max Weber citado por Agüera (2004) afirmo, que el liderazgo es el acto de dirigir, influir, así como guiar a los integrantes de la comunidad el hacia el éxito, logrando con su dirección los objetivos trazados como también llegar a lograr todas las metas de la institución. También Agüera (2004) afirmo que el liderazgo logra transformar

mentalidades a partir del poder motivador del líder, el cual con su influencia y apoyo a los demás logra que se cumplan las metas del grupo u organización produciendo dentro de ellos procesos de cambios destinados a mejorar y fortalecer su cometido.

El liderazgo cumple una función muy importante dentro de una organización, porque el líder tiene la misión de influenciar como asumir su autoridad frente a los demás para poder alcanzar sus objetivos y sus metas propuestas.

Aparte, Chiavenato (1993) nos dice que el liderazgo viene a dominar a las personas para que se comporten en una determinada situación, dirigiendo a las personas en el camino de desarrollar la comunicación humana para lograr su visión y misión principalmente. También, Iturrioz (2016) asegura que el liderazgo se trata de estar dispuesto a asumir riesgos, es decir, el deseo ardiente de hacer las cosas bien, de responsabilizarse cuando los demás ponen excusas, de formar organizaciones o comunidades de compañeros de trabajo y conocerse. cómo guiar a otros. los empleados trabajan por sus sueños creando un espacio de confianza en el que puede ser usted mismo, lo que le permite aumentar la confianza de sus empleados para encontrar sentido en su trabajo.

De los Santos (2017) sugiere que el liderazgo es un término en auge en este siglo, aparece principalmente en organizaciones que trabajan para alcanzar metas y al mismo tiempo son capaces de desempeñarse bien. Fishman (2017) nos dice que el liderazgo viene hacer la capacidad de tener y practicar para aliar a los demás, ser líder es tener el don de la persuasión con principios e integridad, el liderazgo sin principios carece de integridad. Ser un líder es ser un ejemplo para los demás. Lazzati (2016) planteó que el liderazgo es cómo uno influye en los demás para lograr metas y objetivos, por lo que su implementación depende de la relación que esa persona tenga con su líder. El liderazgo se refiere al avance de una visión y estrategias que buscan la cohesión de los liderados y para ello se deben delegar funciones para materializar metas y objetivos. De igual forma, el liderazgo de Murillo (2006) no se limita al cumplimiento de metas, incluye la alternancia de metas institucionales con metas de aula para lograr mejoras en el rendimiento

académico y desarrollo docente, dando fe de la buena gestión del liderazgo en las instituciones educativas.

Resumiendo, de acuerdo a la concepción del liderazgo de los investigadores científicos, se puede decir que el liderazgo es como una herramienta utilizada por los gerentes para establecer metas y objetivos a un, corto, mediano y largo plazo. Un verdadero líder es aquel que es capaz de delegar funciones, permite que el personal se sientan ser parte de la institución, así mismo puedan crecer como trabajadores y contribuyan a las metas establecidas.

Por lo tanto, para tener liderazgo es necesario tener una visión estratégica para poder orientar a sus empleados hacia metas y objetivos, esto se manifiesta cuando el líder posee capacidades de motivar e influenciar a su personal para que logren desempeñarse en sus funciones con entusiasmo.

El liderazgo es una disciplina estudiada por innumerables autores, con sus aportes tratando de ayudarnos a visualizar mejor qué significa liderar, cómo administrarlo y cómo se pueden alcanzar las metas y objetivos establecidos.

A continuación, el liderazgo directivo, para Vallejos (2017) desempeña un protagonismo muy importante en el desarrollo de las prácticas pedagógicas, considerándose este como el segundo factor interno, después de la docencia. Los resultados de un liderazgo bien ejecutado son integrales. Asimismo, hace referencia a Elmore (2010), quien demostró que el triunfo o el fracaso de los líderes gerenciales esta sujeta de qué tan bien logren crear, motivar y desarrollar las competencias de un poder docente. Leithwood (2006) citado por Elmore (2010) decía sobre este tema que es por ello que es cierto que los líderes son los que logran activar la competencia docente, incidir en el estudio. Anderson (2010) afirma que el liderazgo gerencial tiene una importancia significativa para mejorar el trabajo docente, así como para poder calar en el aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto, Casassus (1999) destaca que el liderazgo gerencial tiene un papel importante en la gestión y organización, ya que su labor determina la práctica de la docencia. Asimismo, los directores tienen el liderazgo para promover el establecimiento de aprendizajes de calidad para lograr las metas

educativas porque los directores son vistos como los protagonistas de la mejora de la educación. Además, Gamboa, Patiño y Sánchez (2017) refieren que una figura importante en toda institución educativa es el líder directivo, porque propicia u obstruye el logro de los objetivos institucionales; por otra parte, Romero (2011) puntualizó que el directivo es el sujeto que tiene la responsabilidad de plantear objetivos, medir resultados, como también administrar los recursos y buscar la eficacia de los docentes.

Según Gallegos (2004) el liderazgo directivo tiene los siguientes elementos: Objetivo, porque todo líder tiene un propósito para lograr en su institución, es por ello que el líder tiene bien definido el propósito, recurre a vínculos comunes y propicia la unidad. Poder, se refiere a su manera de ser y a la integridad y fiabilidad en sus acciones generará apertura voluntaria de su personal hacia el logro de los objetivos.

Estilo, forma como ejerce el poder, logrando objetivos e intereses evitando abusos. Seguidores, la esencia del liderazgo es lograr integrar a su personal, dando consistencia a su labor, el personal siempre sigue a un líder íntegro y correcto que sabe hacer lo que afirma y afirma lo que hace.

Considerando lo antes expuesto, se puede decir que un líder directivo es importante por su gran poder de motivación que tiene orientándolos para lograr objetivos grupales, el líder directivo tiene conocimiento de las flaquezas y fortalezas de los maestros a su cargo, de los que adquirió información a través de monitoreo y conversaciones. Es importante que el líder directivo realice un monitoreo diagnóstico al iniciar el año lectivo como también planifique y monitoree las horas colegiadas con el fin de tener una visión general de los docentes que necesitan apoyo y retroalimentarlos mediante capacitaciones, para que puedan lograr con éxito los desempeños. Por consiguiente, todo líder directivo tiene que tener un perfil. Manes (1996), nos dice que el directivo actual, no solo se encarga de lo pedagógico, sino también de la parte administrativa de la escuela y que las cualidades de un líder directivo, no es general sino particular porque se presenta de acuerdo al contexto de cada institución educativa y su liderazgo debe ser adecuado a su realidad institucional, histórica, presentes y futuras.

Todo líder directivo debe saber planificar, conducir, coordinar, organizar y evaluar. Así como propiciar el trabajo en equipo para obtener mayores resultados, tener sentido de grupo y pertenencia, la mediación, saber resolver conflictos como también saber delegar tareas. Es muy importante que tenga una buena formación académica, que tenga la capacidad de crear proyectos institucionales, una actitud proactiva y positiva, pero sobre todo idóneos, éticos y humanos.

Tipos de liderazgo Carrión (2007) menciona a Goleman quien propone seis estilos de liderazgo en función a su contexto: Liderazgo con estilo orientativo, el cual consiste en orientar a los empleados a una visión a largo plazo, liderazgo con estilo capacitador consiste en preparar a las personas para su desarrollo a largo plazo, liderazgo con estilo participativo el cual consiste en lograr que se comprometan las personas y que generen nuevas ideas e iniciativas, liderazgo con estilo afiliativo el que consiste en crear armonía con los empleados y entre ellos, liderazgo con estilo imitativo consiste en lograr que los empleados copien su accionar para lograr dar cumplimiento las tareas con nivel de excelencia y estilo de liderazgo coactivo el que consiste en dar órdenes para que se cumplan de manera inmediata.

Por otra parte, Kotter (1998) citado por Manes nos dice que los requisitos para ser un líder directivo son los siguientes: Conocimientos de educación, el líder directivo debe de estar enterado de todo lo que sucede en el sector educación y tener muy en claro la realidad de su institución. Relaciones Institucionales, son muy importantes para realizar un trabajo articulado con sus pares en los diferentes niveles, turnos, actividades extra programáticas etc. Reputación e historial, el líder directivo debe ser una persona veraz por su, capacidad y experiencia, sus precedentes son importantes como también su experiencia en dirigir grupos de personas. Sus virtudes y habilidades y actitudes son muy importantes para determinar su designación. El perfil de desempeño debe relacionarse con sus virtudes y las habilidades del líder directivo.

Crosby (1909) citado por Manes, nos dice que es posible aprender a ser líderes. Y si deseamos aprender a ser líderes directivos, es conveniente analizar las características del liderazgo. Los auténticos líderes son personas:

Con ética, predisuestas en todo momento a aprender, tienen mucha energía, decididas, son muy confiables, agradables, sensatos, modestos, apasionados y dispuestos.

Collao (1997) afirma que existen tres maneras de liderazgo que influyen al personal. Autocrático, es aquel líder, que sin consulta alguna da órdenes, es tajante y firme, es un estilo vertical autoritario por sus acciones y muestras de superioridad ante el personal, es un estilo poco recomendable que suele usarse cuando el personal muestra poco interés laboral y emocional.

Democrático o participativo, el líder consulta antes de tomar decisiones, es el que alienta a su personal a integrarse y a participar, es considerado el estilo más pertinente en el ámbito pedagógico y administrativo ya que permite el desarrollo y crecimiento de su personal. Liberal o permisivo, es el líder que muy poco utiliza su poder, su personal tiene amplia libertad para tomar decisiones, el líder apoya las acciones del personal, este estilo se puede utilizar cuando el personal tiene alto grado de madurez y demostrando mayores habilidades que el líder, este tipo de liderazgo genera desorden en la institución.

Minedu (2014) Marco del buen desempeño del directivo el que coge como recurso al marco del buen desempeño de los docentes, el que se complementa con dominios, competencias y desempeños referidos al cargo directivo por lo que se convierte en una herramienta o instrumento guía para los directivos donde se fija la política de crecimiento y revalorización del directivo, los dominios y competencias se relacionan con los desempeños imprescindibles para el logro de cambios en la escuela. En la primera parte de esta herramienta se refiere al liderazgo pedagógico enfocándolo como fundamental porque ilumina, impacta y mueve a toda la organización educativa para poder lograr las metas, por esta razón, el líder directivo tiene como desafío mejorar la escuela dándole sentido e importancia a la vida escolar, convirtiéndose en el elemento fundamental para las mejoras en la educación.

De acuerdo a Bolívar citado por el Minedu (2014) refiere que las dimensiones del liderazgo directivo son: Establecimiento de metas y expectativas, las que inserta establecer metas importantes y medibles de los

aprendizajes, informar claramente a los involucrados sobre las metas a que se quiere llegar, el directivo es el principal protagonista en la mejora de las instituciones educativas, es por ello importancia del buen ejercicio de sus funciones el cual debe estar orientado hacia la creación de metas y expectativas. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, el que significa ubicar los recursos prioritariamente, tener claridad de los recursos faltantes, mantener una visión clara de lo que se va hacer para conseguir el mejoramiento escolar, así como tener la capacidad para conseguir recursos, los cuales deben ser conseguidos y distribuidos en forma estratégica, teniendo bien claro los recursos humanos con los que cuenta, orientando su actuación hacia la mejora y obtención de recursos que aseguren el mejoramiento institucional. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, se refiere al asesoramiento y evaluación coordinada a los docentes sobre la enseñanza que dan a los estudiantes, como a los monitoreos que se les realizan con la sola finalidad de poder verificar que la planificación realizada por el docente este de acuerdo al currículo nacional y poder lograr los aprendizajes esperados. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, consiste en todo apoyo que los directivos dan a los docentes, motivando a las familias que participen en la formación de sus hijos como también retroalimentando y reforzando en estrategias metodológicas a los docentes con el fin que mejoren su práctica pedagógica, no solo el liderazgo se encarga de promover. También tiene la misión de potencializar en su personal sus competencias, mediante los acompañamientos pedagógicos que se realizan con la sola finalidad de mejorar la categoría de la institución educativa, por lo que es importante que el directivo enfoque su labor a orientar a su personal, capacitándolo para que llegue a lograr un verdadero desarrollo profesional. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo, se refiere al control de las horas del trabajo pedagógico, evitando distracciones e intervalos, un ambiente ordenado, con buenas relaciones humanas y con compromisos para lograr mejorar el sistema educativo.

Por lo antes mencionado se puede decir ,que en este siglo XXI,se requiere de líderes que sean capaces de influenciar en el personal para el lograr los objetivos propuestos, se requiere también que sean innovadores, con amplio sentido de la ética, predispuesto al cambio constante y que tenga la

capacidad de tomar decisiones inmediatas, ya que su buen accionar tendrá como resultados la mejora del centro educativo, con mayor importancia la escolar, y que gracias a su poder de motivación lograra en los docentes la mejora de sus

habilidades y capacidades pedagógicas, orientando, monitoreando, estimulando y asesorando en todo momento a su personal para lograr el buen desenvolvimiento de sus funciones, tomando siempre en cuenta que la labor docente es el componente más importante para el lograr los aprendizajes

Las bases teóricas de desempeño docente, según Martínez y Lavín (2017) expresa que el desempeño docente es el grupo de estrategias y capacidades de un área determinada para articular estrategias significativas que tengan relevancia en los estudiantes. Ponce (2005) sostiene que el desempeño docente, es toda actividad realizada por profesor, para poder orientarlos, guiarlos y poder medir los desempeños de los estudiantes.

El Minedu (2015) en el marco del buen desempeño docente conceptualiza el desempeño docente como el grupo de estrategias observables que revelan las competencias que posee el docente y que pueden ser puntualizadas y evaluadas las mismas que tienen relación con el aprendizaje de sus estudiantes, dentro del desenvolvimiento del desempeño docente se pueden encontrar tres categorías: Responsabilidad, el que se relaciona con el cumplimiento de las funciones propias del docente. Actuación, se refiere a las acciones observables que pueden ser detallados y medidos. Resultados, Son los avances evidenciados del desenvolvimiento de los estudiantes en el aula.

El desempeño según Peña (2000) es todo acto realizado por el personal, de acuerdo al trabajo que le corresponde, el que será medido según su avance. Así mismo Chiavenato (2000) manifiesta que el desempeño es el conjunto de acciones que se observan en el personal que son importantes para el logro de los objetivos de una determinada institución. Por otro lado, Vygotsky citado por Martínez (2002) puntualiza que el personal docente es el actor principal en la sociedad, es el que transmite conocimientos, los cuales imparte de manera futurista , planificada y organizada. UNESCO (2004) señala, el docente es el

personal más importante para el logro de cambios educativos con efectos significativos en el aprendizaje de los estudiantes.

UNIVERSIA (2018) en su artículo refiere que los buenos docentes deben de poseer estas cinco cualidades: Mente abierta, ya que el docente debe tener la capacidad de adaptarse a todas las circunstancias como también afrontar los problemas de manera significativa. Flexibilidad y paciencia, muchas veces la clase es interrumpida por algún estudiante por lo que es necesario que el docente sea flexible y paciente para no perder la calma y poder controlar la situación del momento, evitando complicaciones con los estudiantes.

Dedicación, ser docente lo compromete a dedicarse completamente por lo que es necesario que aprenda nuevas cosas, para poder tener más amplitud en sus conocimientos para impartirlos a sus estudiantes. Lo que implica muchas veces sacrificios de horas de descanso. Actitud positiva, actitud que le va a dar a los estudiantes confianza en acudir a él, en diversos problemas que se les puedan presentar, sintiéndose apoyados. Altas expectativas, un docente eficaz debe tener altas expectativas por lo que es necesario motivarlos para que pongan todo su vigor para el lograr los objetivos con éxito. A si mismo Espinoza (2017) manifiesta que el docente en este siglo XXI debe ser un profesional instruido, capacitado y culto, el cual debe tener una actitud diferente con el estudiante, dándole más oportunidades y encaminarlo hacia el logro de los aprendizajes y para ello es necesario que el docente tenga dominio de las TIC y lo utilice como instrumento pedagógico.

Se puede decir que la eficacia de un docente radica en su dedicación por sus estudiantes, por su capacidad para orientarlos hacia la resolución de problemas, a la capacidad motivadora para conseguir en sus estudiantes que se esfuercen y aprendan día a día ,buscando cambios de actitud en ellos que los lleve hacia el camino del éxito por todo ello ,es importante que el docente esté preparado y que tenga la voluntad de seguir aprendiendo, para que se sumerja de competencias y capacidades necesarias en su profesión pedagógica.

En cuanto al desempeño y evaluación pedagógica el Consejo nacional de educación (2010) afirmó que la evaluación del desempeño de los docentes en un principio estuvo direccionada hacia conocimientos teóricos y de acuerdo

a su preparación se establecen se establecen los ascensos y remuneraciones, por consiguiente, la creación del Marco del buen desempeño de los docentes como la evaluación de los maestros en aula mejorará por estar enfocado al desenvolvimiento y formación del docente. Así mismo el CNE (2011), junto a la administración

MINEDU (2014). El Marco del Buen Desempeño Docente, es una herramienta el cual contiene los dominios, las competencias y los desempeños que un buen maestro debe tener para lograr los aprendizajes de los estudiantes. Es una herramienta que sirve de guía a los docentes sobre las políticas de estado y acciones de preparación, evaluación y mejoramiento docente en el Perú, encaminándolo hacia el proyecto nacional al 2021, en donde el objetivo estratégico es: "maestros bien capacitados asumen profesionalmente la docencia ". La misma que plantea dos resultados. El primer resultado se refiere a la formación docente, cuya política está orientada a mejorar su formación inicial con capacitaciones en centros acreditados. El segundo resultado está enfocado a la carrera pública magisterial, con una política de evaluación docente para que ingresen a la carrera como para que permanezcan en carrera, la que está enlazada a los ascensos y a bonos por su buen desempeño.

Dentro de este Marco se encuentran **las dimensiones del Desempeño docente** los cuales identifican con los docentes, que son tres: la primera se refiere a la **dimensión cultural**, consisten en la necesidad de empoderarse de conocimientos sobre su entorno para poder hacer frente a los desafíos sociales, culturales, políticos y económicos, también su historia, el respeto a la cultura y valores de su comunidad. La segunda es la **dimensión política**, incluye los cambios de las conductas sociales partiendo de una perspectiva de equidad y justicia social relacionada con una identidad común con la finalidad de construir sociedades con menos desigualdades, justa y libre con ciudadanos conscientes y activos. La tercera **dimensión es pedagógica**, se centra en todas las capacidades que debe tener el docente para ejercer su profesión, motivando el interés con sentido ético del aprendizaje escolar, distinguiéndose tres aspectos en la presente dimensión: Juicio pedagógico, que es reconocer que existen distintas maneras de aprender e identificar la manera más adecuada para responder la mejor alternativa en cada ambiente y

situación; Liderazgo motivacional, que significa la facultad de hacer que tengan interés por los aprendizajes como la seguridad de sí mismos de lograr las capacidades que necesitan y quieren aprender, por encima de cualquier dificultad y la Vinculación, se refiere a la unión, que tiene el docente con sus estudiantes logrando una buena relación con ellos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

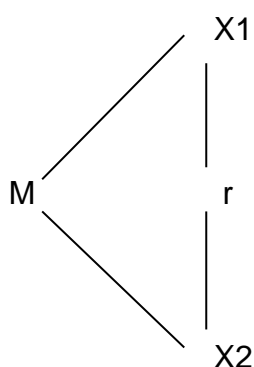
El presente estudio de investigación es básico de nivel descriptivo correlacional, es descriptivo porque tiene como fin explicar el problema y correlacional porque se ocupa en examinar si existe relación entre ambas variables: liderazgo directivo y desempeño docente.

Risquez y Col (2002), plantean que toda investigación de nivel descriptivo, tiene mayor importancia, es minuciosa, búsqueda de la medición de las variables intervinientes en el estudio realizado, tomando en cuenta siempre, actitudes propias, características, su comportamiento de cada parte de la investigación.

Teniendo como diseño no experimental correlacional

Kerling y Lee (2002) mencionan que el estudio no experimental, es una investigación práctica y organizada en el cual el investigador no tiene el control inmediato de las variables independientes, dado que sus formulaciones ya han ocurrido y que no pueden ser manejables.

El esquema de diseño es:



M = Muestra.

X1= Liderazgo directivo.

r = relación (correlación de Pearson)

X2= Desempeño docente.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo Directivo, Maureira (2004) Liderazgo directivo es la facultad que posee el director de una determinada institución educativa para poder motivar, así como entender al personal, para dar solución a los conflictos, también saber comunicarse con todos, saber planificar acciones, saber distribuir y delegar funciones y sobre todo saber tomar decisiones con el objetivo de lograr la visión y misión de la I.E.

Tabla 1: Operacionalización de Liderazgo directivo

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|---|--|----------------|--------------------|--|
| Establecimiento de metas y expectativas. | - Logra que los docentes se comprometan en la mejora de la enseñanza. | 1,2,3,4 | Polinómica | 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces |
| Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. | -Fomenta un objetivo compartido con los docentes para mejorar la Institución Educativa - Gestiona en forma adecuada los recursos para el buen desarrollo de la I.E. | 5,6,7,8 | | 4.- Casi siempre 5.- Siempre |
| Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza | -Promueve la mejora de los recursos materiales para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E | 9,10,11,12,13 | | |
| Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. | -Gestiona la formación continua de los docentes. -guía a los docentes en el uso de estrategias metodológicas | 14,15,16,17,18 | | |

| | | |
|---|--|--------------|
| | utilizadas en la evaluación de los aprendizajes. | |
| Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | -fomenta un entorno ordenado y de apoyo de las familias en el aprendizaje. | 19,20,21, 22 |

Fuente: Elaboración Propia

Variable 2: Desempeño docente, Ponce (2005) manifiesta, el desempeño docente, como todo accionar realizado por el profesor, para poder orientar, dirigir y medir los aprendizajes de sus estudiantes.

Tabla 2: Operacionalización de desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|-------------|-------------------------------|-------|---|------------------|
| Cultural. | - Valoración de la cultura | 1,2, | Politomica 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre | |
| | - Cultura de ser emprendedor. | 3,4 | | |
| Política. | -Política educativa nacional. | 5,6,7 | | |
| | -Visión y misión de la I.E | 8,9 | | |
| Pedagógica. | -Currículo nacional | 10,11 | | |
| | -Programación curricular | 12,13 | | |
| | - Evaluación de aprendizajes | 14,15 | | |

Fuente: Elaboración Propia

3.3. La población, muestra y muestreo

Población

La población del estudio está compuesta por 72 docentes de las dos instituciones educativas - 2020. Según Balestrini (1997) está sujeta por sus características concretas y al grupo de elementos que tiene dichas características se llama población o universo. Se puede afirmar la población es el conjunto de todos los contenidos que coincidan con una gama concreta de descripciones.

Se considera para el estudio a toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos. Validez y Confiabilidad

El presente trabajo se realizó con la utilización de la técnica denominada encuesta y observación, contando con herramienta e instrumento al cuestionario, cuya finalidad fue recabar información de cierta cantidad de docentes.

Según Hurtado (2000) la técnica y recolección de datos permite determinar con qué recursos o métodos el investigador logrará la información precisa para alcanzar la finalidad de la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman, el cuestionario es el instrumento con mayor utilización y constancia para la recolección de datos, el cual está constituido por un conjunto de interrogantes, las cuales se relacionan con las dimensiones de la variable y deben ser válidas y confiables. El cuestionario de liderazgo directivo está constituido por cinco dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, a asegurar un entorno ordenado y de apoyo ,el cuestionario de desempeño docente consta de tres dimensiones : Cultural, política y pedagógica ,el instrumento consta de 25 ítems valorados por una escala polito mica: Nunca ,Casi Nunca, A veces, Casi siempre ,Siempre .

La validez y confiabilidad se realizará mediante la prueba piloto y el juicio de expertos para dar validez al instrumento, los que serán validados para aplicarlos a la investigación.

IV. RESULTADOS

Nivel de distribución de la variable Liderazgo Directivo en los docentes en dos instituciones educativas - 2020.

Tabla 3: *Nivel del Liderazgo directivo*

| V1 Liderazgo Directivo | | | | | |
|-------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 67 | 93,1 | 93,1 | 93,1 |
| | REGULAR | 5 | 6,9 | 6,9 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *Elaboración Propia*

Nota

Nº de docentes

El resultado que muestra la tabla nº 3 está referido al nivel del liderazgo directivo, el que se encuentra en un nivel bueno con el 93.1%. y un nivel regular con 6,9%

Tabla 4: *Nivel de distribución de la variable del Liderazgo Directivo en los docentes en dos instituciones educativas- 2020 .*

| Establecimiento de metas y expectativas. | | | | | |
|---|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 52 | 72,2 | 72,2 | 72,2 |
| | REGULAR | 20 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

| Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. | | | | | |
|--|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 69 | 95,8 | 95,8 | 95,8 |
| | REGULAR | 3 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

| Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza | | | | | |
|---|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 72 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. | | | | | |
|--|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 69 | 95,8 | 95,8 | 95,8 |
| | REGULAR | 3 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

| Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | | | | | |
|--|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BUENO | 66 | 91,7 | 91,7 | 91,7 |
| | REGULAR | 6 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración Propia

Nota

Nº de docentes

En la tabla 4 se observa a los docentes en los niveles de establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Tabla 5: Nivel de distribución de la variable dependiente Desempeño docente en los docentes de las dos instituciones educativas - 2020

| Desempeño Docente | | | | | |
|--------------------------|----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | ADECUADO | 72 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

Nota

Nº de docentes

En la tabla 3, se puede visualizar el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas 2020, el cual se encuentra en un nivel adecuado con el 100% en la variable dependiente desempeño docente. Lo que evidencia que la totalidad de docentes se localizan en el nivel adecuado.

Resultados inferenciales

Contrastación de las Hipótesis

Para poder realizar la contrastación de hipótesis se tuvo que definir el nivel de significancia: $\alpha=0,01$ y nivel de confianza $=0,99$ (coeficiente de correlación de Pearson)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta (H_0) y $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la (H_a)

Hipótesis General

H_0 : No existe relación significativa entre el LD y el DD en dos instituciones educativas - 2020

H_a : Existe relación significativa entre el LD y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Tabla 6: *Correlación de las Variables LD y DD*

| | | V1:Liderazgo Directivo | V2:Desempeño Docente |
|----|------------------------|------------------------|----------------------|
| V1 | Correlación de Pearson | 1 | ,774** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 72 | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,774** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 72 | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de relevancia bilateral de p -valor es 0,00 el que es menor de 0,05 rechazándose la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis materia de investigación, determinándose que si existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020.

A si mismo los resultados muestran la correlación positiva alta entre ambas variables al dar como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,774, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones que participaron en la investigación.

Hipótesis Específicos

Hipótesis Específicos 1:

Ho: No existe una relación y significativa entre el Establecimiento de metas y expectativas y el Desempeño Docente en dos instituciones educativas - 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre el Establecimiento de metas y expectativas y el Desempeño Docente en dos instituciones educativas - 2020.

Tabla 7: *Relación entre establecimiento de Metas y Expectativas y Desempeño docente*

| | | D1Establecimien to de metas y expectativas. | V2 |
|---|------------------------|---|--------|
| D1Establecimiento de metas y expectativas. | Correlación de Pearson | 1 | ,654** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 72 | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,654** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 72 | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de relevancia bilateral de o p-valor es 0,01 el cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis materia de la investigación , determinándose que si la existe de una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020.A si mismo los resultados muestran la correlación positiva alta entre ambas variables al dar como resultados un coeficiente de correlación de Pearson de 0,654, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones que participaron en la investigación.

Hipótesis Especifico 2:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre el Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el DD en dos instituciones educativas - 2020

Tabla 8: *Relación entre obtención y asignación de Recursos de manera estratégica y Desempeño docente*

| | | D2Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | | V2 |
|--|------------------------|--|--|--------|
| D2Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | Correlación de Pearson | 1 | | ,684** |
| | Sig. (bilateral) | | | ,000 |
| | N | 72 | | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,684** | | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | |
| | N | 72 | | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de relevancia bilateral de o p-valor es 0,00 el cual es menor que 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de la investigación, determinándose que existe relación significativa entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente en dos instituciones educativas 2020 .A si mismo los resultados muestran una correlación positiva alta entre ambas al dar como resultados el coeficiente de correlación de Pearson de 0,684, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones que participaron en la investigación.

Hipótesis Especifico 3:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el Desempeño Docente en dos instituciones educativas - 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Tabla 9: *Relación entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y Desempeño docente.*

| | | D3Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza | |
|---|--|---|----------------|
| | | | V2 |
| D3 Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) | 1 ,529** | ,529** ,000 |
| | N | 72 | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) | ,529** ,000 | 1 ,000 |
| | N | 72 | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de relevancia bilateral de p -valor es 0,00 el que es menor de 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis materia de investigación, determinándose que si existe una relación significativa entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020 .A si mismo los resultados muestran una correlación positiva fuerte entre las dos variables al obtener un coeficiente de correlación positiva de Pearson de 0,529, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones que participaron en la investigación.

Hipótesis Especifico 4:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el DD en dos instituciones - 2020.

Tabla 10: *Relación entre Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y Desempeño docente.*

| | | D4Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | V2 |
|---|------------------------|--|--------|
| D4 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | Correlación de Pearson | 1 | ,738** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 72 | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,738** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 72 | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de relevancia bilateral de p -valor es 0,00 el cual es menor que 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis materia de investigación, determinándose que si existe una relación significativa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente en dos instituciones educativas 2020. A si mismo los resultados muestran la correlación positiva alta entre ambas variables al dar como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,738, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones participantes en la investigación.

Hipótesis Especifico 5:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Ha: Existe una relación y significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el DD en dos instituciones educativas - 2020.

Tabla 11: *Relación entre Asegurar un entorno Ordenado y de apoyo y Desempeño docente.*

| | | D5 Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | |
|--|------------------------|--|--------|
| | | | V2 |
| D5 Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | Correlación de Pearson | 1 | ,906** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 72 | 72 |
| V2 | Correlación de Pearson | ,906** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 72 | 72 |

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

Fuente: *Elaboración Propia*

Los resultados estadísticos mostraron un nivel de significancia bilateral de p -valor es 0,00 el que es menor que 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis materia de investigación, determinándose la existencia de la relación significativa entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020. A si mismo los resultados muestran la correlación positiva alta entre ambas variables al dar como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,906, el que se obtuvo en base a la data obtenida en la aplicación de las encuestas a los docentes de ambas instituciones que participantes en la investigación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en la investigación se da por aceptada la hipótesis general, por la existencia de la correlación positiva entre las dos variables: Liderazgo directivo y Desempeño docente, estos resultados son semejantes a los de Urquiza (2017) y Vega (2018) quienes concluyen en su estudio la existencia de la relación positiva entre ambas variables investigadas LD Y DD.

Por otro lado, la hipótesis nula es rechazada al comprobarse que No Existe relación entre el Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en dos instituciones educativas 2020. Este resultado se relaciona con la tesis de Gonzales (2018) quien también rechaza la hipótesis nula en su investigación sobre las variables: LD Y DD.

A si mismo presenta que existe la correlación directa entre ambas variables liderazgo directivo y desempeño docente. Esta conclusión se asemeja al resultado que menciona De la Cruz (2018) quien también en sus conclusiones afirma que si existe correlación directa moderada entre ambas variables LD y DD.

En cuanto al liderazgo del directivo y el desempeño del docente, los resultados están representados en el tablero 5, con la actividad de Pearson, de 0,874, revelándose una correlación positiva elevada, cuyos resultados coinciden con el estudio de Lazzati (2016) en el cual se puede probar que el liderazgo es la manera como una persona impacta en otras para lograr las metas y objetivos por lo que su ejercicio depende de la relación que tenga con su liderado.

Según los resultados de correlación de las dimensiones del liderazgo directivo con el desempeño del docente se presenta de una relación alta entre ambas variables. Llegando a determinar que, si existe relación entre las variables Liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020. Romero (2011) puntualiza que el directivo es el sujeto que tiene la responsabilidad de plantear objetivos, medir resultados, como también administrar los recursos y buscar la eficacia de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. El coeficiente de correlación de ambas variables Liderazgo directivo y Desempeño docente produjo como resultado 0,774(alta) Se demuestra con la correlación que si existe relación entre las dos variables, el Liderazgo directivo y el desempeño docente, evidenciando que cuando el liderazgo directivo es eficiente tiene sus efectos en el desenvolvimiento positivo de los docentes.

2. Se encontró un grado de significancia menos de 0,05; Por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: Existiendo relación directa y notable entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020.

3. La dimensión de Establecimiento de metas y expectativas de la variable liderazgo directivo y el Desempeño Docente muestra una correlación de Pearson de 0,654 indicando la existencia de relación con similitud alta entre ambas variables, además el sig. Bilateral es de 0,001, rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis de la investigación.

4. La dimensión de obtención y asignación de recursos de manera estratégica de la variable liderazgo directivo y el Desempeño Docente muestra una correlación de Pearson de 0,684 indicando una relación con semejanza elevada entre ambas variables, además el sig. Bilateral es de 0,001, por lo que se da por rechazada la hipótesis nula aceptándose la hipótesis de la investigación.

5. La dimensión de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza de la variable liderazgo directivo y el Desempeño Docente presenta una correlación de Pearson de 0,529 indicando una relación con semejanza módica entre las variables de estudio, además el sig. Bilateral es de 0,001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptándose la hipótesis de la investigación.

6. La dimensión de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado de la variable liderazgo directivo y el Desempeño Docente muestra una correlación de Pearson de 0,738 indicando la relación

con semejanza elevada entre ambas variables, además el sig. Bilateral es de 0,001, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada en la investigación.

7. La dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo de la variable liderazgo directivo y el Desempeño Docente muestra una correlación de Pearson de 0,906 indicando la relación con semejanza elevada entre ambas variables, además el sig. Bilateral es de 0,001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

A los directores de las dos instituciones - 2020, se les recomienda realizar talleres referidos al planificar, coordinar y evaluar la enseñanza, por ser importante para el desarrollo de las capacidades y actitudes necesarias en los docentes en la selección, creación y administración de las diferentes acciones utilizadas por los docentes en su desempeño.

A los directores y docentes de las dos instituciones - 2020 se les recomienda llevar talleres de liderazgo con el propósito que fortalezcan su práctica docente y se conviertan en referentes durante el aprendizaje de sus alumnos.

Difundir la presente investigación en la unidad de servicios educativos N° 02, con la finalidad de promover en los docentes la investigación.

A los directivos promover la importancia del liderazgo como estrategia relacionada con el desempeño docente.

A los docentes se les recomienda seguir investigando y dar propuestas de modelos de liderazgo que contribuyan a su mejor desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E 1278. La Molina. Lima Perú. Tesis. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Álvarez, Torres y Chaparro (2016). Artículo. Diagnóstico del liderazgo educativo en las instituciones de educación superior del Valle de Toluca. Vol.34 Num.1. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.206881>.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo. Claves para una Mejor escuela. Artículo.
- Collao Oscar (1997). Tesis. Administración y gestión educativa. Lima: asociación Grafica Educativa. Pag.114 (Bc de San Marcos) LB 2801 A1 C72.
- Consejo Nacional de Educación. 1er Congreso Pedagógico Nacional (2010). Artículo. Tomo I. Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas.
- De la Cruz Yhenny (2018). Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Cuenca Santa Eulalia 2018. Tesis UCV.
- Espinoza Roger (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Vichos. Ayacucho -2017. Peru. Tesis. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Gómez (2019). Tesis. Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la I.E Particular Adventista 28 de julio. Tacna – Perú 2019. UCV.
- Gutiérrez Claudia (2018). Tesis. El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, 2018. Lima –Perú. UCV.
- Hernández; Fernández, C. & BAPTISTA, M. (2010). Libro. Metodología de la investigación 5ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Horn y Murillo (2016). Libro. Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, doi: 10.5027/Psicoperspectivas, Vol. 15. Issue2- fulltext-746.

- Jáuregui, E (2017). Liderazgo directivo y Desempeño Docente de la Institución educativa 60756 Claverito, Iquitos-2017.Perú. Tesis.UCV.
- Jiménez Gómez (2016). La dirección de los centros educativos, entre el ideal y la realidad. Redacción de Educa web. Artículo.
- Leal, Albornoz Y Rojas (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas. Artículo.
- Lecaros R (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín. El Agustino, Perú 2017. Tesis.
- Martínez y Lavín (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. San Luis Potosí 2017. Artículo.
- Marco del buen desempeño directivo (2014). Lima Perú. MED. Libro.
- Marco del buen desempeño docente (2015). LimaPerú. MED. Libro.
- Mestizo Erika (2016). Orientadora escolar. Artículo. Liceo Salvadoreño. Corporación dehermanos Maristas de el Salvador. DOI:<https://doi.org/10.35362/rie70090>.
- Mosquera (2018). Liderazgo y dirección de centros educativos: aprende a ser un buen líder para alumnos y docentes. UNIR REVISTAS – Universidad Internacional de Rioja 2018. Artículo.
- Murillo (2017). Avances en el liderazgo y mejora de la educación. OLIMPIA (2017). Características del docente del sigloXXI. Revista de la Facultad de cultura física de la universidad de Granma. Vol.14 No. 43, ISSN: 1817-9088. RNPS: 2067.Artículo.
- Quispe Miguel (2018). Liderazgo y Desempeño de la Red Educativa Distrital de Asillo – Azángaro, Trujillo 2018.g
- Revista Iberoamericana de Educación (2016). Formación de directivos escolares en el contexto iberoamericano. (II) / artículos.Vol.70. Artículo.
- Revista Universidad y Sociedad, versión On-line ISSN 2218-3620. Universidad y Sociedad vol.8 no.4 Cienfuegos sep.-dic. 2016. Artículo.
- School Educación Gateway (2016). Liderazgo educativo: cuando los buenos líderes construyen el futuro de Europa. Artículo.

- Urquiza G (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho. Perú – 2018.Tesis.
- Valderrama y Montenegro (2019). Liderazgo Directivo y desempeño docente en la I.E N° 10100 La Ramada, Cajamarca. Chiclayo – Perú. Tesis.
- Vega, M (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Publica "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho Perú – 2018.Tesis.
- Vidal (2017). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089, Ventanilla. Lima. IGOB Revista.Vol.1 Num.4. Artículo.
- Vidal M. (2017). Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes en una institución pública de la provincia Constitucional del Callao, San Miguel, 2017.Tesis.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente el presente Cuestionario sobre Liderazgo Directivo es parte de un estudio educativo con fines académicos, por ello les pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del directivo. Indique la frecuencia que se presentan dichos aspectos, teniendo en cuenta lo siguiente:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Nivel de Valoración | | | | |
|----|--|---------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS | | | | | |
| 1 | El directivo conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje | | | | | |
| 2 | El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| 3 | El directivo sensibiliza a los docentes para asumir compromisos para el logro de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 4 | El directivo incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional para la mejora de los aprendizajes | | | | | |
| | OBTENCIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA | | | | | |
| 5 | El directivo busca generar recursos propios para necesidades propias de la institución. | | | | | |
| 6 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el mejoramiento de la infraestructura que necesita la institución educativa. | | | | | |
| 7 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de mobiliario y tecnología que necesita la institución educativa. | | | | | |
| 8 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de material educativo para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| | PLANIFICACION, COORDINACION Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO | | | | | |
| 9 | El directivo promueve la participación de los docentes en el proceso de planificación curricular. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | El directivo promueve la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo. | | | | | |
| 11 | El directivo organiza a los docentes por grados y/o áreas curriculares para la elaboración de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 12 | El directivo brinda facilidades para proponer mejoras para el logro de los aprendizajes. | | | | | |
| 13 | El directivo promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para el logro de los aprendizajes. | | | | | |
| | PROMOCION Y PARTICIPACION EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE | | | | | |
| 14 | El directivo fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijos. | | | | | |
| 15 | El directivo realiza acompañamientos de clase. | | | | | |
| 16 | El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas. | | | | | |
| 17 | El directivo incentiva el uso de la plataforma Perú Educa como fuente de capacitación para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| 18 | El directivo organiza capacitaciones internas del nuevo enfoque curricular. | | | | | |
| | ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO | | | | | |
| 19 | El directivo organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas docentes para la mejora de su desempeño profesional. | | | | | |
| 20 | El directivo apoya la implantación de proyectos de innovación centrados en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 21 | El directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo. | | | | | |
| 22 | El directivo propicia un entorno de buenas relaciones interpersonales. | | | | | |

Muchas Gracias.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente el presente Cuestionario sobre es parte de un estudio educativo con fines académicos, por ello les pido su colaboración. Por favor conteste el Desempeño Docente, marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del directivo. Indique la frecuencia que se presentan dichos aspectos, teniendo en cuenta lo siguiente:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |

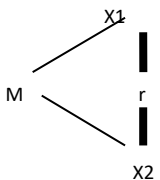
| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Nivel de Valoración | | | | |
|----|---|---------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN CULTURAL | | | | | |
| 1 | Conozco las características individuales socio cultural mis estudiantes. | | | | | |
| 2 | Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de las características socio cultural de mis estudiantes. | | | | | |
| 3 | Fomento la práctica de valores en la institución educativa. | | | | | |
| 4 | Participó en las actividades culturales y artísticas programadas por la institución educativa. | | | | | |
| | DIMENSIÓN POLÍTICA | | | | | |
| 5 | Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente | | | | | |
| 6 | Propició que mis estudiantes participen en clase democráticamente. | | | | | |
| 7 | Propicio la participación de mis estudiantes en la solución de los problemas institucionales. | | | | | |
| 8 | Promuevo en los estudiantes la toma de conciencia de sus derechos y deberes. | | | | | |
| 9 | Promuevo la participación democrática en la elección de los representantes del municipio escolar | | | | | |
| | DIMENSIÓN PEDAGÓGICA | | | | | |
| 10 | Promuevo un aprendizaje basado en competencias. | | | | | |
| 11 | Utilizó metodología actualizada en mis sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 12 | Oriento mi práctica con el fin de conseguir logros en mis estudiantes | | | | | |
| 13 | Promuevo la investigación científica para el desarrollo de las competencias y capacidades de mis estudiantes. | | | | | |
| 14 | Promuevo el uso adecuado de la información extraída de internet. | | | | | |
| 15 | Promuevo el buen trato entre mis estudiantes. | | | | | |

Muchas Gracias.

Matriz de Consistència

Título: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M.P. 2020
Autor: Irma Luz Castrillón Peralta

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|--|--|---|--|----------------|---|--|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M.P, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de liderazgo (establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo) y el desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S M.P,2020?</p> | <p>Objetivo general: determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M.P, 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo (Establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo) y el desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M.P, 2020.</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M. P, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado y de apoyo con el desempeño docente en las instituciones educativas 2024 y 2026 de la UGEL N°02 de los Olivos, S.M.P.</p> | Variable 1: Liderazgo Directivo. | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Establecimiento de metas y expectativas. | - logra que los docentes se comprometan en la mejora de la enseñanza. | 1,2,3,4 | politómica 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre | 22-38 39-56 57-74 75-91 92-110 |
| | | | Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. | - fomenta una visión compartida con los docentes para mejorar la I.E | 5,6,7,8 | | |
| | | | Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza | - gestiona en forma adecuada los recursos para el buen desarrollo de la I.E. | 9,10,11,12,13 | | |
| | | | Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. | - promueve la mejora de los recursos materiales para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E | 14,15,16,17,18 | | |
| Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | - gestiona la formación continua de los docentes. | 19,20,21,22 | | | | | |
| Variable 2:Desempeño docente | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | | |

| | | | Cultural Política Pedagógica | - Valoración de la cultura - Cultura de ser emprendedor. - Política educativa nacional. - Visión y misión de la I.E. - Currículo nacional - Programación curricular - Evaluación de aprendizajes | 1,2,3,4 5,6,7,8,9 10,11,12,13,14,15 | Política 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre | 15-26 27-38 39-50 51-62 63-75 |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| Nivel: Diseño: Descriptivo Correlacional  M = Muestra X1= Liderazgo directivo. r = relación (correlación de Pearson) X2= Desempeño docente. Método: Cuantitativa Deductivo | Población: 72 Docentes de las I.E 2024 y 2026 Tipo de muestreo: No experimental Tamaño de muestra: | Variable 1: Liderazgo Directivo Técnicas: Encuesta y la observación Instrumentos: Cuestionario Autor: Irma Luz Castrillón Peralta Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: colegios Forma de Administración: Individual | Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta y la observación Instrumentos: Cuestionario Autor: Irma Luz Castrillón Peralta Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: colegios Forma de Administración: Individual | DESCRIPTIVA: Tratamiento estadístico Tablas, gráficos, cuadros Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach INFERENCIAL: | | | |

LIDERAZGO DIRECTIVO

| NUMERO | ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS | | | | OBTENSION DE RECURSOS EN FORMA ESTRATEGICA | | | | PLANIFICACION, COORDINACION Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRICULUM | | | | | PROMOCION Y PARTICIPACION EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE | | | | | ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO | | | | TOTAL V1 | |
|--------|---|----|----|----|--|----|----|----|--|-----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|----------|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 83 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 99 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 98 | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 88 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 99 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 98 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 96 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 94 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 97 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 88 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 99 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 98 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 97 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 93 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 79 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 93 | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 | |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 84 | |

DATA DESEMPEÑO DOCENTE

| NUMERO | DIMENSION CULTURAL | | | | DIMENSION POLITICA | | | | | DIMENSION PEDAGOGICA | | | | | | TOTAL V2 |
|--------|--------------------|----|-----|-----|--------------------|-----|----|-----|-----|----------------------|------|------|------|-----|-----|----------|
| | P 1 | P2 | P 3 | P 4 | P5 | P 6 | P7 | P 8 | P 9 | P10 | P 11 | P 12 | P 13 | P14 | P15 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 65 |
| 14 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 70 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas | | | | | | | |
| 1 | El directivo conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 2 | El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 3 | El directivo sensibiliza a los docentes para asumir compromisos para el logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 4 | El directivo incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | | | | | | | |
| 5 | El directivo busca generar recursos propios para necesidades propias de la institución. | X | | X | | X | | |
| 6 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el mejoramiento de la infraestructura que necesita la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 7 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de mobiliario y tecnología que necesita la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 8 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de material educativo para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | | | | | | | |
| 9 | El directivo promueve la participación de los docentes en el proceso de planificación | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | curricular. | | | | | | | |
| 10 | El directivo promueve la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo. | X | | X | | X | | |
| 11 | El directivo organiza a los docentes por grados y/o áreas curriculares para la elaboración de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | El directivo brinda facilidades para proponer mejoras para el logro de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 13 | El directivo promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para el logro de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | El directivo fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijos. | X | | X | | X | | |
| 15 | El directivo realiza acompañamientos de clase. | X | | X | | X | | |
| 16 | El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas. | X | | X | | X | | |
| 17 | El directivo incentiva el uso de la plataforma Perú Educa como fuente de capacitación para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 18 | El directivo organiza capacitaciones internas del nuevo enfoque curricular. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | El directivo organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas docentes para la mejora de su desempeño profesional. | X | | X | | X | | |
| 20 | El directivo apoya la implantación de proyectos de innovación centrados en el aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 21 | El directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo. | X | | X | | X | | |
| 22 | El directivo propicia un entorno de buenas relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Vidal Alejos Janet Mariella DNI: 08687722

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

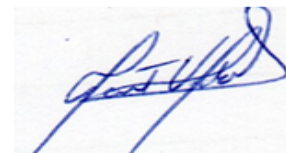
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de Marzo del 2020



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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Cultural | | | | | | | |
| 1 | Conozco las características individuales socio cultural mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 2 | Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de las características socio cultural de mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 3 | Fomento la práctica de valores en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 4 | Participo en las actividades culturales y artísticas programadas por la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Política | | | | | | | |
| 5 | Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente. | X | | X | | X | | |
| 6 | Propicio que mis estudiantes participen en clase democráticamente. | X | | X | | X | | |
| 7 | Propicio la participación de mis estudiantes en la solución de los problemas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Promuevo en los estudiantes la toma de conciencia de sus derechos y deberes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Promuevo la participación democrática en la elección de los representantes del municipio escolar. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Pedagógica | | | | | | | |
| 10 | Promuevo un aprendizaje basado en competencias. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | Utilizo metodología actualizada en mis sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | Oriento mi práctica con el fin de conseguir logros en mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 13 | Promuevo la investigación científica para el desarrollo de las competencias y capacidades de mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promuevo el uso adecuado de la información extraída de internet. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promuevo el buen trato entre mis estudiantes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Vidal Alejos Janet Mariella **DNI: 08687722**

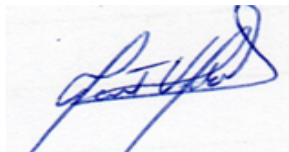
Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas | | | | | | | |
| 1 | El directivo conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 2 | El directivo establece conjuntamente con los docentes las metas para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 3 | El directivo sensibiliza a los docentes para asumir compromisos para el logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 4 | El directivo incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | El directivo busca generar recursos propios para necesidades propias de la institución. | X | | X | | X | | |
| 6 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas el mejoramiento de la infraestructura que necesita la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 7 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de mobiliario y tecnología que necesita la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 8 | El directivo gestiona ante instituciones públicas y/o privadas la implementación de material educativo para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | El directivo promueve la participación de los docentes en el proceso de planificación curricular. | X | | X | | X | | |
| 10 | El directivo promueve la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo. | X | | X | | X | | |
| 11 | El directivo organiza a los docentes por grados y/o áreas curriculares para la elaboración de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | El directivo brinda facilidades para proponer mejoras para el logro de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 13 | El directivo promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para el logro de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | El directivo fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijos. | X | | X | | X | | |
| 15 | El directivo realiza acompañamientos de clase. | X | | X | | X | | |
| 16 | El directivo orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas. | X | | X | | X | | |
| 17 | El directivo incentiva el uso de la plataforma Perú Educa como fuente de capacitación para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 18 | El directivo organiza capacitaciones internas del nuevo enfoque curricular. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | El directivo organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| | prácticas docentes para la mejora de su desempeño profesional. | | | | | | |
| 20 | El directivo apoya la implantación de proyectos de innovación centrados en el aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | |
| 21 | El directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo. | X | | X | | X | |
| 22 | El directivo propicia un entorno de buenas relaciones interpersonales. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento que mide el Liderazgo Directivo.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Donayre Taber Rina Rosario DNI: 06729055

Especialidad del validador: Administración de la Educación

05 de Marzo del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Cultural | | | | | | | |
| 1 | Conozco las características individuales socio cultural mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 2 | Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de las características socio cultural de mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 3 | Fomento la práctica de valores en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 4 | Participo en las actividades culturales y artísticas programadas por la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Política | | | | | | | |
| 5 | Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente. | X | | X | | X | | |
| 6 | Propicio que mis estudiantes participen en clase democráticamente. | X | | X | | X | | |
| 7 | Propicio la participación de mis estudiantes en la solución de los problemas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Promuevo en los estudiantes la toma de conciencia de sus derechos y deberes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Promuevo la participación democrática en la elección de los representantes del municipio escolar. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Pedagógica | | | | | | | |
| 10 | Promuevo un aprendizaje basado en competencias. | X | | X | | X | | |
| 11 | Utilizo metodología actualizada en mis sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | Oriento mi práctica con el fin de conseguir logros en mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 13 | Promuevo la investigación científica para el desarrollo de las competencias y capacidades de mis estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promuevo el uso adecuado de la información extraída de internet. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promuevo el buen trato entre mis estudiantes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento que mide el Desempeño Docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Donayre Taber Rina Rosario DNI: 06729055

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

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

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

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

05 de Marzo del 2020



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio
de Educación



DIREL



Institución Educativa N° 2026 – San Diego

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
2026 DE SAN DIEGO PERTENECIENTE A LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL N° 02. RIMAC – LIMA. DEJA CONSTANCIA:**

CONSTANCIA

Que doña Irma Luz Castrillón Peralta, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada ‘Cesar Vallejo’ identificada con N° de DNI 09600202, ha aplicado los instrumentos de recojo de información con dos cuestionarios para todos los docentes que laboran en la institución educativa a mi cargo, cuya información se requiere para el desarrollo de su trabajo de investigación TESIS.

**Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones
Educativas 2024 y 2026 de la UGEL N° 02 de los Olivos, S.M.P.2020**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

San Diego, Marzo del 2020.



Marco N. Loayza Condori
Mg. Marco N. Loayza Condori
DIRECTOR



“Año de la Universalización de la Salud”

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

El director de la institución educativa publica 2024 “Fujimori Fujimori”

Jurisdicción de la Ugel N.º 02 – Los Olivos.

HACE CONSTAR:

Que doña **Irma Luz Castrillón Peralta**, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, identificada con N.º de DNI 09600202, ha aplicado los instrumentos de recojo de información con dos cuestionarios para los docentes que laboran en la institución educativa a mi cargo, instrumento que sirvió para recabar información referente al trabajo de investigación con título:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas 2024 y 2026 de la UGEL N.º 02 de los Olivos, S.M.P.2020.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, marzo del 2020

JOSÉ WILDER ALCANTARA BOZA
DIRECTOR DE LA I.E. 2024