



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente al retornar
a la presencialidad en una institución educativa
pública UGEL Huancavelica 2022**

AUTOR:

Alanya Aguirre, Angel (orcid.org/0000-0001-7039-1076)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

Lima - Perú

2022

Dedicatoria:

A todos los maestros del Perú por la sacrificada, peligrosa y gloriosa labor que desempeñan con las generaciones futuras, por una sociedad más humana y justa.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de ver realizado mis aspiraciones personales y profesionales.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	15
3.3. Población, muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. Resultados	20
V. Discusión	33
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Instrumento para medir la variable liderazgo directivo.	16
Tabla 2	Instrumento para medir la variable Desempeño docente.	17
Tabla 3	Validación del instrumento de evaluación por expertos	18
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de los instrumentos de evaluación	18
Tabla 5	Resultado de la variable liderazgo directivo	20
Tabla 6	Nivel de la primera dimensión de la variable liderazgo directivo	20
Tabla 7	Niveles de la segunda dimensión de la variable liderazgo directivo.	21
Tabla 8	Niveles de la tercera dimensión de la variable liderazgo directivo.	22
Tabla 9	Niveles de la cuarta dimensión de la variable liderazgo directivo	23
Tabla 10	Niveles de la variable desempeño docente.	24
Tabla 11	Niveles de la primera dimensión de la variable desempeño docente	24
Tabla 12	Niveles de segunda dimensión de la variable desempeño docente.	25
Tabla 13	Niveles de la tercera dimensión de la variable desempeño docente.	26
Tabla 14	Niveles de la cuarta dimensión de la variable desempeño docente.	27
Tabla 15	Grado de correlación entre las variables	28
Tabla 16	Correlación desempeño docente y liderazgo pedagógica.	29
Tabla 17	Correlación desempeño docente y liderazgo coach	30
Tabla 18	Correlación desempeño docente y liderazgo democrático.	31
Tabla 19	Correlación desempeño docente y liderazgo autoritario.	32

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de muestra correlacional de variables.	14
Figura 2	Porcentaje de la variable liderazgo directivo.	20
Figura 3	Porcentaje de la primera dimensión de la variable liderazgo directivo	21
Figura 4	Porcentaje de la segunda dimensión de la variable liderazgo directivo	22
Figura 5	Porcentaje de la tercera dimensión de la variable liderazgo directivo	22
Figura 6	Porcentaje de la cuarta dimensión de la variable liderazgo directivo	23
Figura 7	Porcentaje de la variable desempeño docente	24
Figura 8	Porcentaje de la primera dimensión de la variable desempeño docente	25
Figura 9	Porcentaje de la segunda dimensión de la variable desempeño docente	25
Figura 10	Porcentaje de la tercera dimensión de la variable desempeño docente	26
Figura 11	Porcentaje de la cuarta dimensión de la variable desempeño docente	27

Resumen

El presente trabajo se realizó al retornar a la presencialidad después de haber vivido la pandemia que afectó a nivel mundial y que según UNESCO 160 millones de estudiantes de los niveles educativos dejaron de tener clases presenciales, en el Perú el Ministerio de educación implementó una educación a distancia o remota para seguir atendiendo a los estudiantes. se formuló el siguiente objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022. Se empleó la metodología del enfoque cuantitativo, estudio básico, no experimental de tipo correlacional, se tomó como muestra intencional a los docentes de una institución educativa pública y se aplicó dos instrumentos en escala de Likert, validados y establecido en alta confiabilidad. De acuerdo al resultado estadístico procesado se concluyó que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño docente, liderazgo directivo, retorno a la presencialidad.

ABSTRACT

The present work was carried out when returning to face-to-face classes after having lived through the pandemic that affected the world and that according to UNESCO 160 million students of the educational levels stopped having face-to-face classes, in Peru the Ministry of education implemented an education to distance or remote to continue serving students. the following objective was formulated to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance when returning to attendance in a public educational institution UGEL Huancavelica 2022. The methodology of the quantitative approach was used, a basic, non-experimental study of a correlational type, it was taken as intentional sample to the teachers of a public educational institution and two instruments were applied on a Likert scale, validated and established in high reliability. According to the processed statistical result, it was concluded that there is a relationship between managerial leadership and teaching performance.

Keywords: Teaching performance, managerial leadership, return to attendance.

I. Introducción

El liderazgo en el contexto actual es referirse a aquellas personas que tiene a su cargo una organización, una empresa o una institución en este caso educativa y que es responsabilidad suya la conducción y mejora permanente de la calidad personal, profesional y académico de la comunidad educativa. Entonces el liderazgo directivo tiene como misión realizar un trabajo planificado, organizado con la finalidad de lograr un resultado positivo para las organizaciones que dirige.

A nivel mundial se han dado políticas educativas con la finalidad de dar alternativas a las demandas de la sociedad actual, es así que en sistemas educativos tan diversos como en Canadá, Singapur, Suecia o Nueva Zelandia han potenciado el liderazgo directivo y de los docentes en las aulas de las instituciones educativas. Jáuregui Eléspuru et al., (2022). El liderazgo directivo no solamente se limita al cumplimiento de la gestión escolar, como la realización de actividades administrativas y organización de recursos, sino también es velar por la práctica docente. Al respecto Bravo Murillo (2019) mencionó que; el análisis que se hacía del liderazgo directivo era de las tipologías y estilos que han ido cambiando para luego comprenderlo y ejecutarlo, como un conjunto de responsabilidades que debe cumplir en el marco de sus funciones.

En el ámbito nacional también se dieron políticas educativas con miras a mejorar el servicio educativo, así por ejemplo se promulgó la ley de reforma magisterial N° 29944 - MINEDU (2007) orientados al trabajo y valoración del docente y reconocimiento de la importancia para la sociedad, donde especifica, que, para el ingreso, permanencia o continuidad en el cargo y ascenso para el reconocimiento económico, tanto para directivos y docentes sea previa una evaluación meritocrática. A pesar de las buenas intenciones del gobierno por superar la situación crítica de la educación y después de haber vivido la pandemia durante dos años, encontramos instituciones con carencias de infraestructura, mobiliario y equipamiento tecnológico adecuado, la distribución extemporánea de materiales educativos, a esto se suma; la ausencia de la función del liderazgo directivo y el abandono profesional de docentes, por eso estos y otros factores son indicadores de que la educación en el nuestro Perú sigue siendo deficiente.

En el contexto local, en la institución educativa pública de Huancavelica hay necesidades muy urgentes que no han sido atendidas por las autoridades correspondientes, para mencionar una infraestructura reducida declarada en emergencia, con instalación eléctrica muy deficiente, falta de mobiliario, falta equipamiento con herramientas tecnológicas, a esto se suma el abandono y descuido de los directivos, la falta de compromiso y participación activa tanto de Padres y estudiantes, como podemos describir estos y otros indicadores hacen muy difícil el despegue de la educación en esta parte del Perú.

Entonces el problema general que se plantea en base a este contexto situacional, es: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución Educativa Pública UGEL Huancavelica 2022?

Y en relación a los problemas específicos se consideró: ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?, ¿Qué relación existe entre liderazgo coach y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública? ¿Qué relación existe entre liderazgo democrático y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública? ¿Qué relación existe entre liderazgo autoritario y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?

La justificación teórica es buscar más información sobre la importancia del liderazgo en una institución educativa como eje y motor para el desarrollo educativo que juntamente con el desempeño docente deben de garantizar el aprendizaje de los estudiantes para tener ciudadanos que sepan desenvolverse con eficiencia y eficacia en la vida que les toque vivir. El resultado de esta investigación servirá de referencia para que otras instituciones educativas puedan tomar decisiones acertadas en cuanto al liderazgo directivo y desempeño docente. La justificación práctica permitirá conocer el resultado de los instrumentos que se aplicaron en la resolución de los problemas planteados. Por otra parte, la justificación metodológica es que la investigación es cuantitativa- correlacional porque tiene dos variables con sus respectivas dimensiones. La justificación metodológica es de tipo básica o pura que se

entiende como el conjunto de conocimientos, saberes que a través de la investigación se plantea nuevas teorías o se actualiza las que ya existen con la finalidad de incrementar el saber científico. el método es hipotético deductivo que a través de preguntas planteadas nos conduce al planteamiento de la hipótesis que será comprobada o negada a través del experimento.

En ese sentido el objetivo general del trabajo es: Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en una Institución educativa Pública UGEL, Huancavelica 2022. Mientras que los objetivos específicos son: OE1: Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico y el desempeño docente en una Institución educativa Pública, OE2: Determinar la relación entre el Liderazgo coach y el Desempeño Docente en una Institución educativa Pública, OE3: Determinar la relación entre el Liderazgo democrático y el Desempeño Docente en una Institución educativa Pública, OE4: Determinar la relación entre el Liderazgo autoritario y el Desempeño Docente en una Institución educativa Pública.

La hipótesis general que se plantean para la resolución del problema de investigación es: Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública UGEL, Huancavelica 2022. Hipótesis específica: HE1: Existe relación entre el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública., HE2: Existe relación entre el Liderazgo coach y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública., HE3: Existe relación entre el Liderazgo democrático y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública., HE4: Existe relación entre el Liderazgo autoritario y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes Internacionales que se ha tenido en cuenta son: Según Maya et al. (2019) quienes estudiaron en Venezuela el liderazgo y la calidad educativa, el objetivo fue determinar la existencia de relación entre liderazgo directivo y la educación de calidad, la metodología emplea fue de enfoque cuantitativo correlacional no experimental, los autores concluyeron que solo ciertos tipos de liderazgo contribuyen a un buen desempeño docente, mientras que un liderazgo de tipo autoritario, autocrático, vertical deteriora las relaciones personales, profesionales y su interacción con los estudiantes.

Al respecto Vásquez et al. (2021) en el Perú estudió sobre liderazgo directivo y desempeño docente, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Concluyó según Rho Spearman que cuanto más ejerce el liderazgo pedagógico va en aumento o mejora el desempeño de los docentes.

También Orellana. (2019) El Salvador, investigo sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con el objetivo de aclarar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, el trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional se basó en una población de 105 docentes en nueve colegios, se resumió que, el liderazgo transaccional es la que más ascendencia tiene en relación a la mejora constante en trabajo docente, pero que se descuida del aspecto emocional. Así mismo la permanencia de los directores por un periodo de más de 5 años genera confianza y favorece en el desenvolvimiento pedagógico y emocional de los docentes. Así como beneficia también puede perjudicar ya que se puede llegar a la rutina donde las funciones se confunden con amistad o el facilismo, por eso es necesario un desenvolvimiento ético y profesional de los trabajadores de la educación. Se tiene que entender que la labor del docente se ve reflejado en la calidad de ciudadanos competentes de bien en las tareas que le toca desempeñar en la sociedad actual.

También, Toledo (2020) en la ciudad de Cochabamba Bolivia se interesó sobre liderazgo directivo y desempeño docente, El objetivo fue determinar la

relación entre estas dos variables o términos. El enfoque empleado fue cuantitativo descriptivo, en una muestra de 5 docentes, mientras que en la segunda variable tuvo 10 estudiantes. Las conclusiones a las que arribó, es que el liderazgo democrático es el que mejor resultado le ha dado a la gestión escolar, donde se observó la participación activa de los agentes de la educación favoreciendo así las relaciones interpersonales con cada miembro de la institución educativa.

Al respecto Cavagnaro y Carvajal (2021) en Guayaquil, realizaron trabajos sobre tipos de liderazgo en la Gestión Educativa, con el objetivo de analizar el liderazgo que más favorece a una Institución educativa. El enfoque fue mixto, con un diseño no experimental exploratorio, aplicaron la entrevista virtual con preguntas abiertas al director y a los docentes cuestionario digital. Arribaron a las siguientes conclusiones; es necesario asumir un liderazgo transformacional para mejorar la práctica pedagógica, de esta manera alcanzar mejorar en el trabajo escolar.

Así también Acuña y Bolívar (2021) en Barranquilla realizaron el estudio sobre estilos de liderazgo y su relación con la gestión educativa, cuyo objetivo fue analizar la relación entre estos dos términos de estudio, el enfoque es cuantitativo, no experimental, se utilizó instrumentos que midieron los tipos y estilos de liderazgo y el modelo de gestión escolar, la población fue; docentes, directivos, coordinadores. Las conclusiones a los que abordaron fueron que según el coeficiente de Pearson la relación es significativa entre el modelo de gestión y el estilo de liderazgo.

Los antecedentes nacionales considerados son los siguientes autores: Arana y Coronado (2017) en Lima indagaron sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en una Institución educativa parroquial, el enfoque empleado por los autores fue cuantitativo y diseño correlacional, el trabajo lo realizaron en una muestra de 48 docentes. Las conclusiones a los que arribaron en el estudio es que, la relación es directa y destacada entre el primero y segundo término predominando el estilo de liderazgo transformacional en la institución y generando un desempeño docente significativo y satisfactorio.

Según la opinión de Rafael y Orbegoso (2018) en Pucallpa presentaron el trabajo sobre liderazgo pedagógico y el desempeño docente, cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo pedagógico de los directores en el desenvolvimiento docente, el enfoque aplicado fue el cuantitativo correlacional, cuya población total de estudio fue de 267 y una muestra de 158 docentes, y las conclusiones que destacaron es que existe un marcado dominio del liderazgo pedagógico en el quehacer docente, según la prueba de Cox y Snell es igual a 0,426 el cual indicaría el 42.6 % ósea se observa la influencia de la variable 1 hacia la variable 2. También según la prueba de Nagelkerke con resultado de 0,495 ósea 49.5% demostraron la influencia entre estas dos variables.

Por otro lado, Incio y Capuñay (2021) Bagua quienes hicieron una investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente, cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de corte cuantitativo correlacional, se aplicó en 5 instituciones privadas con una población de 80 docentes y 720 estudiantes, según los instrumentos aplicados que consistían en encuestas, arrojaron las siguientes conclusiones: rango de relación con el liderazgo autoritario tiene $r = 8,8341$. El liderazgo Democrático cuyo rango es $r = 0,9795$ y por último el rango del liderazgo libre es $r = 9868$ quedando demostrado que existe una relación fuerte entre el liderazgo libre y el desempeño docente y de igual manera existe una relación muy estrecha entre el liderazgo democrático y el desempeño docente.

El liderazgo directivo como eje quebrador de una Institución educativa por función y pericia ha sido, motivador, colaborador, negociador, a veces incisivo, para algunos hasta entrometido que de alguna manera garantizo el trabajo correcto de los docentes que estuvieron al servicio de la educación de los estudiantes en diferentes contextos, periodos, con políticas acertadas o no que pese a ciertas limitaciones de materiales, infraestructura, de reconocimiento salarial y otros beneficios han pretendido dar lo mejor de sí. La verticalidad ha sido una característica de los líderes que se dedicaban a la administración y gestión de las instituciones educativas, hoy con los cambios sucedidos a nivel del conocimiento humano el liderazgo directivo tiene las funciones bien sistematizado, que a veces se confunde con el trabajo de secretario ya que por función está abocado a elaborar informes tras informes en todas las áreas de

trabajo, de los programas de mantenimiento, de los materiales de aseo, de Qaly Warma, defensa civil, entre otras.

De esta manera hay un descuido a la verdadera función de liderazgo que es de garantizar una administración y una gestión educativa aceptable de las instituciones educativas que vayan en pro de resolver algunas necesidades y dificultades que día a día se presenta en diferentes áreas. El liderazgo directivo sin duda requiere una preparación en cuanto a conocimiento científico y desarrollo de ciertas habilidades personales, sociales y profesionales, y no basta una meritocracia que con un solo examen ya dirige una institución educativa sin horizonte, sin rumbo, sin la pericia, sin la sensibilidad y preparación necesaria, peor aún en este contexto de retornar a la presencialidad de nuestros estudiantes.

La primera variable que se tuvo en consideración es Liderazgo directivo, está comprendido como la personal que dirige, orienta ósea es quien cumple los procesos de la administración. Muchas veces el liderazgo directivo solo queda de nombre, escrito en los documentos y se olvidan que su trabajo es una relación constante y permanente. Al respecto Ferreira (2021) en su libro Liderazgo directivo, nos dice; que la autoridad del líder se mide no por el poder que ejerce sobre los miembros de su organización, sino por su capacidad de lograr que los otros realicen el trabajo convencido de los objetivos que se debe lograr, no como el cumplimiento de sus funciones sino como un bien común que beneficia a todos, entonces el líder es el que empodera de habilidades y talentos al resto de los trabajadores.

Ya nos decían años atrás, que los directores en las escuelas no solamente son los administradores de normas, políticas y programas que debían de aplicar en sus instituciones, ahora los directores como lideres son el promotor activo, motivador que genera interacción permanente de experiencias, vivencias asertivamente, y son los encargados de la transformación pedagógica e institucional. Bush et. Al (2016). Así mismo Romero (2021) menciona que los directivos escolares son pieza clave en el logro de buenas escuelas que tanto lo requiere en estos contextos de desigualdad como América Latina. Los directores son la pieza fundamental para que una Institución funcione eficientemente. El liderazgo esta siempre presente en cualquier circulo social por muy pequeña que

sea, porque su influencia ayuda en diferentes aspectos a tomar decisiones sean erradas o acertadas con la finalidad de hacer un bien común.

También Reyes et. al (2017) mencionaban que el liderazgo directivo es una competencia, una estrategia de políticas educativas del mundo donde el director debe demostrar solvencia profesional respecto al cargo que desempeña, ya que es pieza fundamental en la conducción y dirección de un grupo de trabajadores en busca de resultados comunes.

Las dimensiones del liderazgo directivo según algunos autores que investigaron sobre el tema: Para Casa (2017) indicó que hay desconocimiento de muchos directores de que ellos tan solo por ser directores generan influencia en el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente, todavía se cree que el único responsable del trabajo pedagógico, de los resultados sean bueno o malos es el profesor. En ese sentido considero que los directivos al margen de dedicarse a las tareas administrativas y burocráticas, deben tomar el rol del líder pedagógico que se involucra en el que hacer educativo de manera consciente y comprometido.

Según lo señalado se ha visto que en el marco del buen desempeño directivo (2014) en las escuelas los directivos son el segundo factor que tienen influencia en el aprendizaje de los estudiantes y por ende en la calidad educativa. Entonces podemos decir que los directivos no son los que directamente trabajan en las aulas con los estudiantes, sino que tienen una influencia indirecta, ósea pueden contribuir a través diferentes actividades o brindando condiciones para el logro de los objetivos. También Intriago (2020) comento, que las Instituciones están avocadas a conseguir niveles altos de aprendizaje de los estudiantes, guiados por el currículo, donde la planificación es esencial e importante considerándose aquí los propósitos de aprendizaje, utilizando, las estrategias y evaluación pertinente, haciendo practica de trabajo en equipo permanente.

Otro fundamento teórico del liderazgo pedagógico se toma del modelo camino – meta de Robert House que nos dice que; a) el líder tiene proporcionar las facilidades de acuerdo a la necesidad para el logro de las metas. b) brindar ayuda, apoyo permanente en las dificultades a fin de lograr los objetivos institucionales. c) el líder es el representante principal de la institución quien

dará la cara frente a las dificultades. También lo recalcó sobre liderazgo pedagógico; son conjunto de acciones que el director realiza en el cumplimiento y mejora de la misión con la finalidad de una calidad educativa, para ello debe crear las condiciones y contextos apropiados de enseñanza y aprendizaje. (Calsin, 2019)

La dimensión Liderazgo democrático podemos entender como una corriente que crea más participación, más producción, más y mejor relación social, sobre todo menos problema. Al respecto Sánchez y Suarez (2021) en su investigación nos menciona que en el liderazgo democrático o participativo los integrantes de una institución tienen iniciativa propia, prevalece el trabajo cooperativo, los valores. El líder no es el capataz que solo ordena, sino que predica con el ejemplo, promueve la autonomía, en vez de llamar la atención genera la autocrítica y reflexión. Además, sabe sacar lo mejor de cada uno por voluntad propia. Y hay estrategias, objetivos para conseguirlos.

Ósea que el liderazgo compartido genera colaboración entre los miembros, trabajo en equipo y debate y se entiende que es muy compleja en la organización pero que a su vez es más fructífera. Así mismo Vargas Marín (2021) citó lo siguiente el liderazgo democrático delega autoridad a otros integrantes comparte y toma las decisiones de manera conjunta, pero sin dejar de monitorear el cumplimiento de los objetivos. Es un poco permisivo y permite que los otros también evalúen su propio desempeño, sin dejar de lado su opinión. Villava y Fierro (2017).

La otra dimensión el liderazgo coach. El coaching se utiliza en términos de empresa de organizaciones deportivas, si bien es cierto el coaching poco a poco va ocupando espacio en otras áreas, en educación no se puede hablar como una innovación metodológica, pero que si se aplica como forma de inducción para asumir el compromiso personal con la finalidad de ayudar a concretar un proyecto de vida y para eso se tenga que conocer las habilidades, potencialidades personales, la apropiación y reforzamiento en valores, la formación del autoconcepto y la búsqueda de la concreción de los sueños y metas y por último la construcción de otros conocimiento en base a lo que ya se tiene. Sánchez -Turuel (2013).

Altopiedi y Burgos (2020) asumieron que el coaching; consiste en explorar, conocer y utilizar sus capacidades para mejorar su desempeño en cualquier área de trabajo. Entonces podemos asumir que el coaching es otra forma de liderazgo directivo que se debe utilizar de forma libre, constante con los estudiantes de todas las edades, con los docentes, trabajadores administrativos, padres de familia que a la larga es en beneficio y desarrollo de la sociedad.

Liderazgo autoritario otra dimensión del Liderazgo directo es quien da órdenes y supervisa el cumplimiento cabal de las mismas, se trata de un estilo dogmático, donde las recompensas o castigo está a voluntad del líder, el liderazgo autoritario centraliza sus funciones a la dirección, dar más importancia al desempeño laboral que a las personas o colaboradores. Mosqueira (2017) menciona en su trabajo, que este estilo de liderazgo se halla centralizado en la cúpula de la dirección y que las decisiones lo toman arriba para imponer abajo, se presenta una comunicación vertical solo para comunicar ordenes, donde se nota con claridad el distanciamiento. Es apegado a las normas o reglamento interno, pretende justificar de alguna manera para quedar bien con las autoridades olvidándose los objetivos de la institución educativa que solo es perjudica por su accionar. También ratificó acuña y Bolívar (2019) cuando mencionó que el liderazgo autoritario significa tomar decisiones unilateralmente y los integrantes lo ejecutan, por eso el futuro es incierto, porque él es el único que puede decidir y no se puede esperar lo que hará más adelante, él se avoca a mandar, organizar, evaluar.

La segunda variable el desempeño docente podemos entender como decía Martínez et. al (2020) que un buen desempeño dentro de las aulas no es entrenar a sus estudiantes para que resuelva un examen y lograr un puntaje aprobatorio para prestigio de su institución o personal. Sino aquel que realmente se preocupa por la formación integral de estos, de acuerdo a su realidad, su contexto, atendiendo las demandas de aprendizaje de los estudiantes.

El desempeño docente se puede obtener si en las evaluaciones se toma en cuenta, conocimientos previos, dominio pedagógico, dominio didáctico, dominio disciplinar, entre otros aspectos. Gómez y Valdés (2022). Al respecto mencionó que el desempeño docente depende de las políticas curriculares de instituciones de formación superior la cual hace hincapié en demostrar las

competencias profesionales en cuanto se refiere a métodos de enseñanza aprendizaje más eficaces que aseguren el aprendizaje de los estudiantes, esta práctica debe reflejar en el trabajo docente y en la relación diaria con los estudiantes. Martínez et. al (2017) en Vázquez et. al (2021)

Escribano (2018) cita a Martínez (2017) que coincidió que el desempeño docente se demuestra al desarrollar las actividades de manera profesional, cumpliendo los objetivos pedagógicos que es su función principal, que también debe tener ciertas cualidades personales, y vocacionales que son las que mueven su trabajo. Si bien es cierto que egresan de las instituciones superiores con una preparación teórica básica, con mucha voluntad de trabajo y dedicación porque así lo amerita su vocación de servicio carece de experiencia, de recursos pedagógicos, de manejo de situaciones o conflictos que se presentan en la labor del maestro; ya sea de índole, personal, profesional, social, geográfica entre otras.

Dentro de las dimensiones del desempeño docente es la competencia profesional, el perfil del docente ha sido objeto de estudio de muchas investigaciones con abordajes diversos. Una de ellas basado en rasgos o factores condicionantes, otras de ellas sus habilidades profesionales. Nos dice por ejemplo Pavié (2012) las competencias profesionales se desarrollan y mejoran a largo de toda la carrera profesional y se fortalecen al estar innovando y actualizando en la forma de entender y ejecutar la enseñanza y aprendizaje. Martínez- Eizaguirre et. al (2017) nos recordaba que las competencias profesionales es analizar el perfil teniendo presente las funciones y actuaciones de acuerdo a las normas vigentes de la educación. La competencia profesional es el conocimiento teórico, la aplicación metodológica y didáctica en las diferentes áreas curriculares teniendo en cuenta el enfoque actual.

Otra dimensión del desempeño docente es la capacidad emocional Hernández (2017) nos hace recordar que desde los 80 se hacía investigación sobre la relación entre el trabajo docente y variados trastornos de salud tanto biológico como psicológico que perjudica el desempeño docente frente a los estudiantes provocando conflictos en el aspecto académico e interpersonal. El mismo nos recalcó que un desarrollo equilibrado de las competencias emocionales en los docentes indudablemente coadyuva y fortalece el perfil

profesional y favorece al buen desempeño docente. También ratificó que los docentes con excelente formación profesional deben tener en cuenta, su desarrollo personal y por eso es fundamental estar sano y equilibrado emocionalmente, y aún más el docente que está en contacto permanente con seres humanos quienes están influidos por múltiples factores biopsicosociales.

Del mismo modo Pincay – Aguilar et. al (2018) la inteligencia emocional es la llave y clave para una comunicación eficaz que facilita las interrelaciones personales, Es fundamental que los estudiantes potencien su inteligencia emocional ya que esto permitirá fortalecer sus relaciones sociales dentro y fuera de la Institución educativa. Así mismo Chiavenato (2011) los seres humanos todo el tiempo se adaptan de acuerdo a las condiciones con la intención de equilibrar sus emociones. Del mismo modo es necesario controlar y regular las emociones ya que trabajamos con estudiantes que requieren ser atendidos con asertividad y con equilibrio emocional.

Otra dimensión es la capacidad comunicativa, esta competencia en los docentes es necesaria al respecto Camus Ferri. et. al (2019) mencionó; para interactuar con facilidad con los estudiantes y hacer propicio su aprendizaje es necesario desarrollar la capacidad comunicativa en los docentes. También Pérez Vásquez (2017) lo dijo; las instituciones educativas, constituye el espacio para la interacción social y así mejorar la competencia comunicativa realizando la dimensión sociocultural. Es en comunidad donde el docente aprende a dominar las acciones sociales, dirigiendo el proceso educativo de manera permanente. La capacidad comunicativa en el docente es el desenvolvimiento eficiente en cuanto se refiere a la escritura, lectura y oralidad en determinados contextos y realidades.

La dimensión capacidad ética ha sido entendida como parte de la filosofía que trata sobre el comportamiento moral de las sociedades en base a los valores donde tenga que respetarse leyes y normas diferenciando entre el bien y el mal. Serpa y López (2019) refirió que la formación ética del profesional representa la calidad e integridad de una persona y así afrontar los retos y desafíos de la actualidad, el docente debe poseer una ética profesional muy marcada que lo distinga como un profesional de la educación. En esta dimensión el profesor es el modelo, a seguir por los estudiantes, tanto en la adquisición de conocimientos,

habilidades, actitudes y valores es por eso que muchas veces asume el rol del padre o madre para lograr una formación sostenible de sus pupilos, depende del docente la calidad de estudiante o profesional que será mañana el niño de hoy.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El tipo de investigación es básica o pura que de acuerdo a Niño (2011) lo define como la consecución de conocimientos, saberes, principios, y normas científicas. Del mismo modo Behar (2008) nos recalcó que la finalidad es el planteamiento de nuevas teorías o la transformación de las que ya existen con la finalidad de incrementar el saber científico. En cuanto al método es hipotético deductivo porque a través de las preguntas que se plantea tras la observación nos conduce a la formulación de las hipótesis, que esta será respondida siendo comprobada su veracidad o negación a través de los experimentos que se realizará. Así mismo el enfoque será cuantitativo que según Plaza et. al (2019). permiten la recolección y el análisis de los datos de distintas fuentes y presentar de manera escrita de los resultados obtenidos del problema planteado en la investigación.

El nivel de investigación es correlacional porque busca la relación entre las variables.

3.1.2. Diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional, ósea no se manipula las variables liderazgo directivo y el desempeño docente, se verifican los hechos en el contexto para luego analizarlos. Por otra parte, es de corte transversal porque los datos se recolectan en un momento determinado. El esquema de investigación se muestra de la siguiente manera:



V1: Liderazgo directivo
V2: Desempeño directivo
r: Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** Liderazgo directivo (independiente)
Al respecto Ferreira (2021) en su libro Liderazgo directivo, nos dice; que la autoridad del líder no se mide por el poder que ejerce sobre los miembros de su organización, sino por su capacidad de lograr que los otros realicen el trabajo convencido de los objetivos que se debe lograr, no como el cumplimiento de sus funciones sino como un bien común que beneficia a todos, entonces el líder es el que empodera de habilidades y talentos al resto de los trabajadores.
- **Definición operacional:** Desempeño docente (dependiente)
La segunda variable que es desempeño docente podemos entender como nos dice Martínez et. al (2020) que un buen desempeño dentro de las aulas no es entrenar a sus estudiantes para que resuelva un examen y lograr un puntaje aprobatorio para prestigio de su institución o personal. Sino aquel que realmente se preocupa por la formación integral de estos, de acuerdo a su realidad, su contexto, atendiendo las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes que les sirva para resolver situaciones de la vida cotidiana.
- **Indicadores:** Para medir el comportamiento de las variables, teniendo en cuenta las dimensiones se tomaron en consideración indicadores como; Aprendizaje de los estudiantes, dominio disciplinar, dominio metodológico, comunicación efectiva, habilidades interpersonales y sociales.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población: la población es el conjunto de personas u objetos que tienen características comunes sobre las cuales se pueden realizar observaciones o investigaciones. (Hernández y Mendoza, 2018)

La población estará conformada por un total de 50 entre directivos y docentes y personal administrativo.

- **Criterios de inclusión:** Se ha tomado en cuenta a docentes nombrados, contratados, docentes activos, docentes identificados con la institución educativa y que estén de acuerdo con la aplicación del instrumento de evaluación.
- **Criterio de exclusión:** Se desestimo al personal administrativo y docentes que están con licencia por diversos motivos, docentes que laboran solo por horas.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto a la técnica se utilizó la encuesta según Plaza et. al (2019) es el conjunto de preguntas que se aplica para obtener información sobre el objeto de estudio, que pueden ser; conocimientos, intereses, necesidades, opiniones, intenciones o actitudes.

el instrumento que se uso fue el cuestionario que es el documento que contiene las preguntas, que cumple con los requisitos o criterios que son; claridad, pertinencia y relevancia y esto será aplicado en la muestra.

En cuanto a la validación de los instrumentos fueron sometidos a la verificación de expertos quienes dieron el visto bueno para su aplicación y posterior análisis e interpretación. Presentamos las tablas 2,3 donde figuran las fichas técnicas de los instrumentos de las variables en estudio: Liderazgo directivo y desempeño docente.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Liderazgo directivo

Nombre del Instrumento: Liderazgo directivo

Autor: Ángel Alanya Aguirre.

Lugar: Huancavelica

Fecha de aplicación: mayo y junio del 2022.

Objetivo: Identificar el nivel de relación del Liderazgo directivo en una Institución educativa pública UGEL Huancavelica

Administrado a: Docentes de Instituciones educativas

Duración: 30 minutos

Margen de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para la información proporcionada.

Observación: se aplicó de forma virtual y física.

Link: <https://forms.gle/CAgG5XgQziLn79abA>

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño docente

Nombre del Instrumento: Desempeño docente

Autor: Ángel Alanya Aguirre.

Lugar: Huancavelica

Fecha de aplicación: mayo y junio del 2022.

Objetivo: Identificar el nivel de relación del desempeño docente en una Institución educativa pública UGEL Huancavelica

Administrado a: Docentes de Instituciones educativas N° 36002 y 36004

Duración: 30 minutos

Margen de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para la información proporcionada.

Observación: se aplicó de forma virtual y física.

Link: <https://forms.gle/CAgG5XgQziLn79abA>

Tabla 3

La validación del instrumento por expertos:

N°	Grado académico	Nombres Apellidos	y Aplicable
----	-----------------	-------------------	-------------

1	Doctora	Aracelli Carmen, Gonzales Sánchez	del	Liderazgo directivo X	Desempeño docente X
---	---------	--	-----	-----------------------------	---------------------------

Validación

Tabla 4

Estadística de la fiabilidad de los instrumentos

Fuente: elaboración propia

Instrumento	Alpha de Cronbach	Número de elementos
Liderazgo directivo	920	19
Desempeño docente	920	19

Para la validación de los instrumentos se usó el software SPSS versión 26, que es un paquete estadístico, de acuerdo a la tabla se muestra que el grado de confiabilidad de los instrumentos de las variables liderazgo directivo y desempeño docente son 920 respectivamente demostrando que tiene un alto grado de confiabilidad y una aceptación en la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario de manera virtual e impreso a los docentes de las II.EE, para ello se solicitó la carta de autorización a la Universidad César Vallejo (UCV) a través del correo electrónico del responsable de dicho trámite, una vez emitido la carta se aplicó el instrumento en a los docentes, directivos de las instituciones educativas públicas, luego se recogió los datos para analizarlo y procesarlo por el programa SPSS versión 26 la estadística descriptiva y la correlacional.

3.6. Método de análisis de datos.

El método de análisis de datos es una etapa de la investigación que consiste en organizar la data de forma detallada y que permita la descripción e interpretación de la información, para este trabajo se utilizó el índice de Alpha de Cronbach en

una muestra de 19 docentes , luego se realizó el análisis de una muestra de 51 docentes mediante la prueba estadística de Rho de Spearman la cual permitió comprobar la correlación entre las variables, con medición de tipo ordinal.(Sánchez et al., 2018).

3.7. Aspectos Éticos.

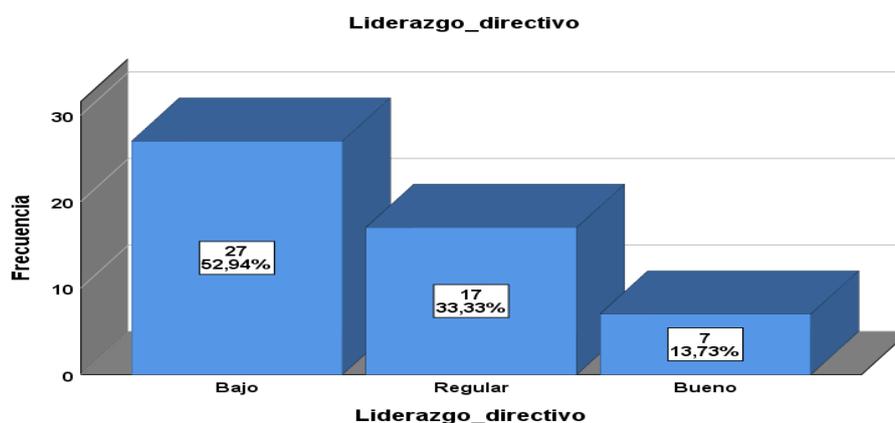
El presente trabajo se elaboró teniendo en cuenta la revisión de la literatura, respetando la propiedad intelectual de los autores citados con mucho consideración y respeto en función de la APA 7, del mismo modo también se respetó el anonimato de los docentes que colaboraron en la aplicación de los instrumentos de evaluación de las variables del trabajo de investigación que fue libre y voluntaria.

IV. RESULTADOS:

En este capítulo se consignan los resultados de los datos estadísticos a nivel descriptivo e inferencial a partir de las frecuencias porcentuales, para este proceso se utilizó el software SPSS y el sistema de medición de Spearman de las variables que se consideran en el trabajo de investigación.

Figura 2

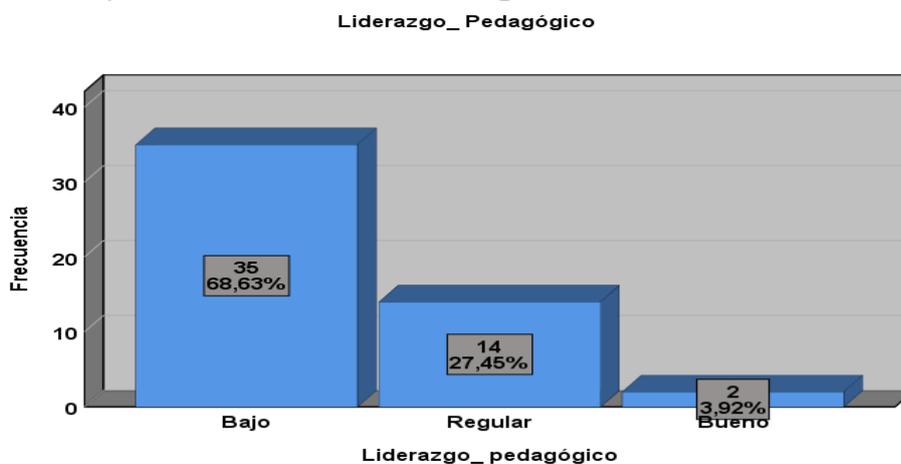
Porcentajes de la variable Liderazgo directivo



En la figura 2 se distingue que la variable Liderazgo directivo obtuvo un nivel bajo en un 52,94% percepción de los docentes; en un nivel regular llegó a 33,33%, finalmente en el nivel bueno alcanzó en un 13,73%

Figura 3

Porcentaje de la primera variable de Liderazgo directivo

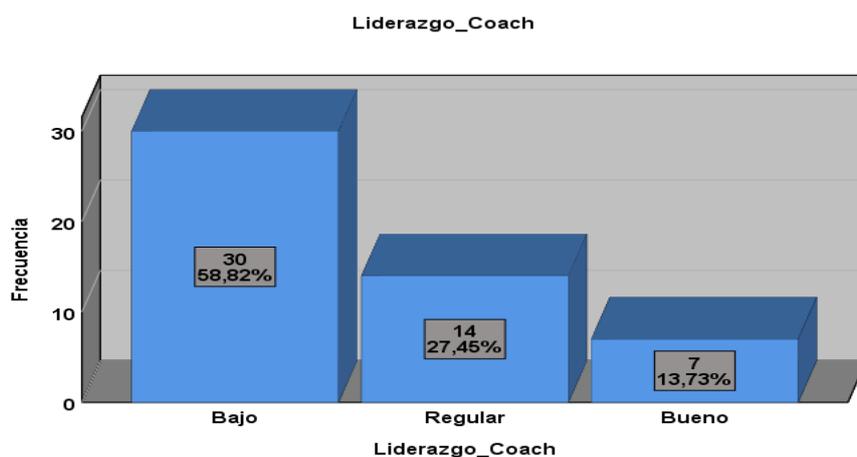


En la figura 3, de la primera dimensión de la variable Liderazgo directivo se observó que el porcentaje más alto se aprecia en el nivel bajo con un 68,63%

que representa a 35 docentes con esta percepción, mientras en el nivel regular un 68,63% que representa a 35 docentes con esta percepción, mientras en el nivel regular se visualiza con un 27,45% que representa un total de 14 docentes con esta apreciación y en el nivel bajo un 3,92% que representa a 2 docentes.

Figura 4

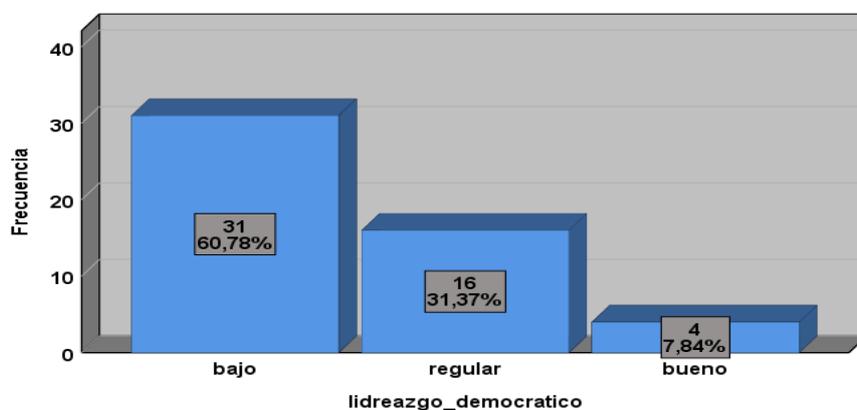
Nivel y porcentaje de la segunda dimensión de la variable de Liderazgo directivo



En la figura 4 se observa que la percepción de los encuestados llega a un nivel bajo en un 58,82% representando a 30 docentes, mientras que el nivel regular es de 27,45% con 14 docentes y en el nivel bueno se observa el 13,73% con 7 representantes.

Figura 5

Nivel y porcentaje de la tercera variable de Liderazgo directivo

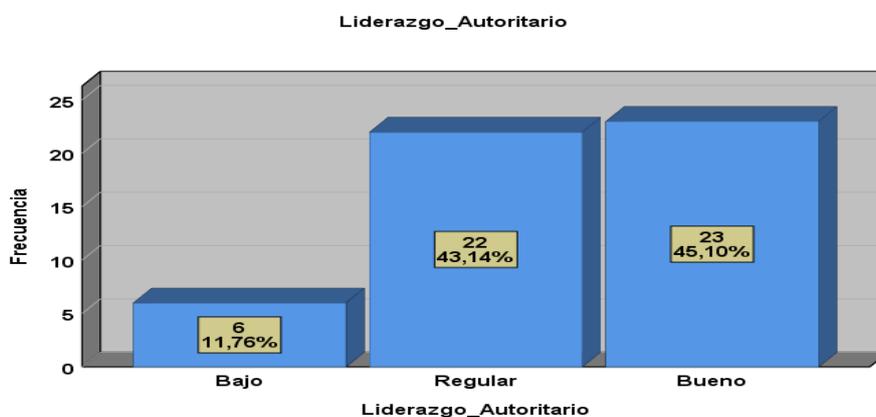


En la figura 5 se observa que el nivel que prevalece en esta dimensión es el bajo con 60,78% y 31 encuestados con esta respuesta, en el nivel regular se

observa un 31,37% con 16 representantes y con nivel bueno se distingue 7,84% con apenas 4 personas.

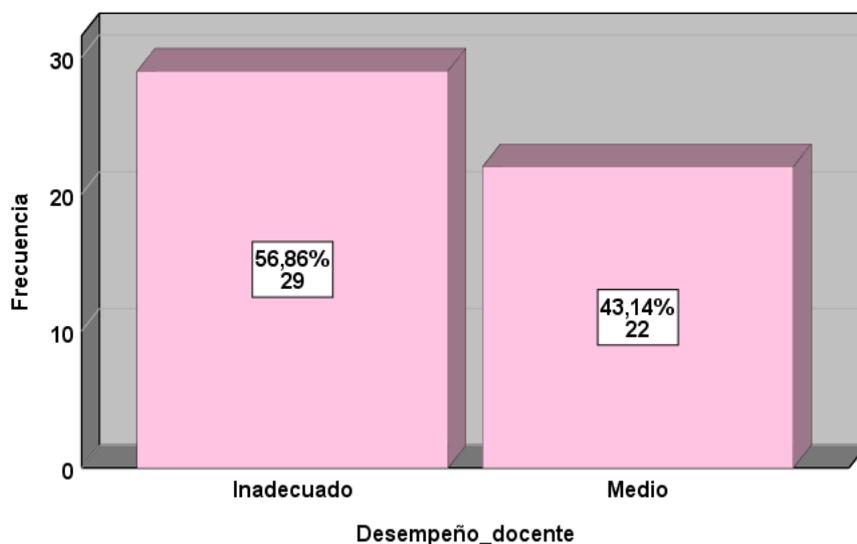
Figura 6

Nivel y porcentaje de la cuarta dimensión de la variable Liderazgo directivo



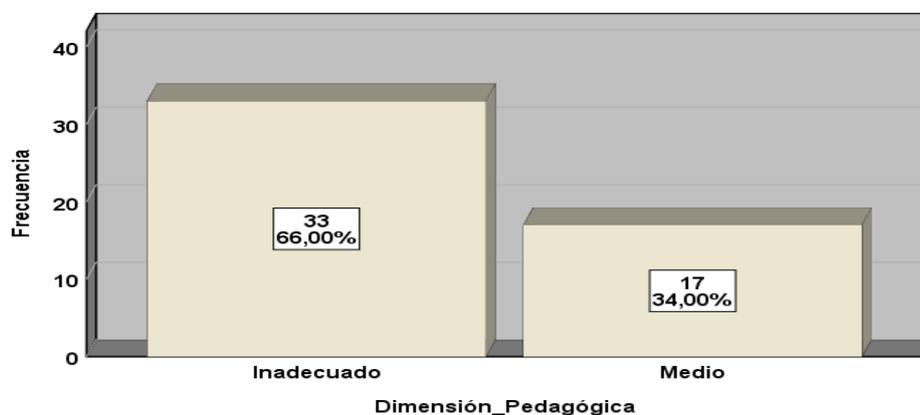
En la figura 6 observa en esta dimensión que el nivel con mayor porcentaje es el bueno con un 45,10% con un total de 23 encuestados, mientras que el nivel regular muestra un 43,14% de aprobación con 22 encuestados con esta percepción y el nivel bajo muestra un 11,76% con apenas 6 representantes.

Figura 7



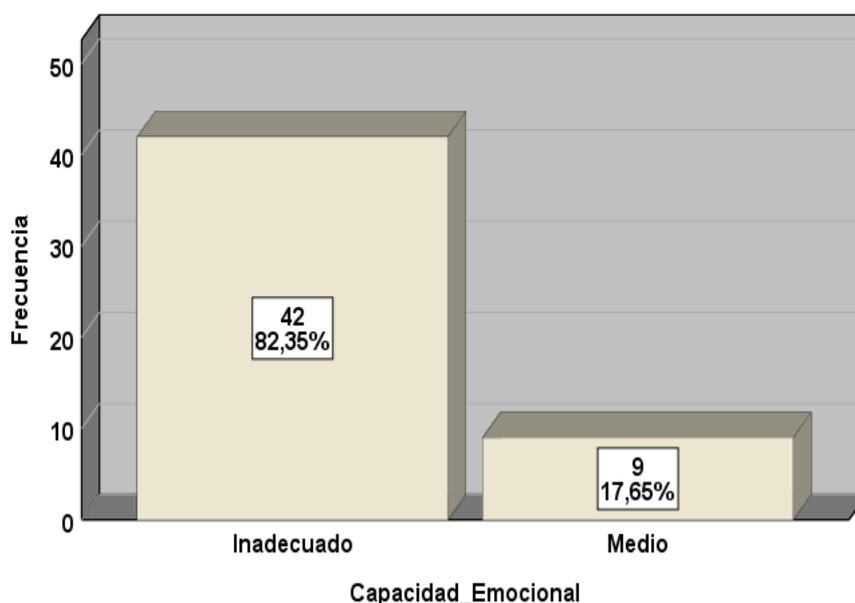
En cuanto a los niveles de desempeño docente se observó que el 56,86% de los docentes perciben un nivel inadecuado, mientras que el 43,14% perciben un nivel medio. los otros niveles presentan 0%.

Figura 8



En la figura 8 de la variable Desempeño docente, en la dimensión 1 referido al pedagógico se observó el nivel de mayor porcentaje es el inadecuado con un 66,00% que representa a 33 docentes encuestados con esta percepción y con un porcentaje de 34,00% se muestra en el nivel medio con 17 encuestados que se aproximan a este criterio.

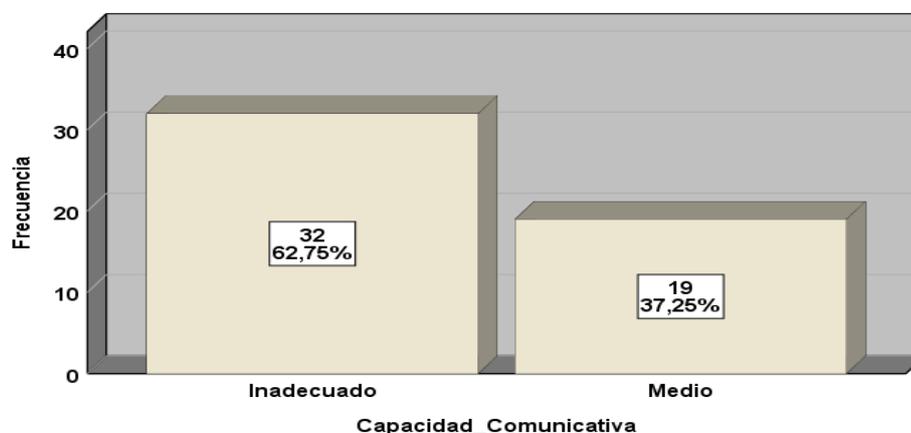
Figura 9



En la figura 9 en la segunda dimensión de la segunda variable desempeño docente se observó que el nivel que prevalece con un porcentaje de 82,35% es el inadecuado que representa a 42 docentes encuestados, mientras que el 17,65% corresponde al nivel medio que representa a 9 docentes encuestados.

Figura 10

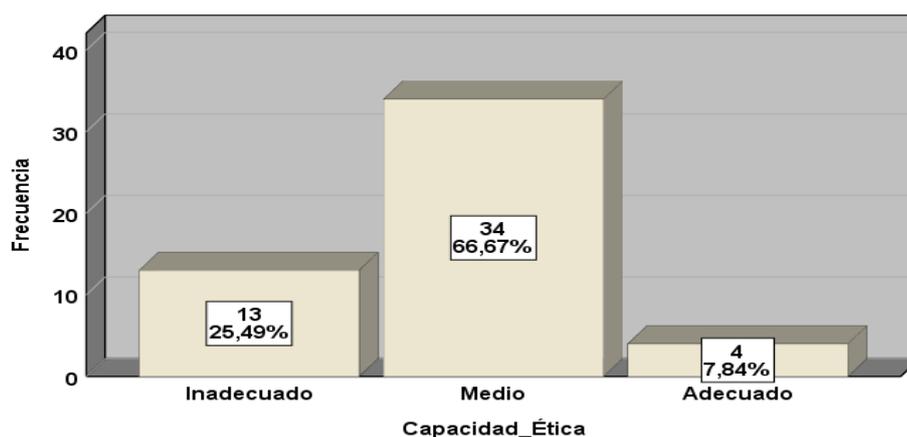
Nivel de porcentaje de la dimensión tres de la variable desempeño docente



En la figura 10 de la tercera dimensión de la variable desempeño docente se observó que el nivel inadecuado alcanza un 62,75% que representa a 32 docentes encuestados que percibieron en este nivel, mientras que el nivel medio alcanzó un 37,25% con una cantidad de 19 encuestados, el resto de los niveles no alcanzaron resultado alguno haciendo un 0%.

Figura 11

Nivel de porcentaje de cuarta dimensión de la variable desempeño docente.



En la figura 11 de la cuarta dimensión de la variable desempeño docente de acuerdo al cuadro estadístico se observó que el nivel inadecuado alcanzó un 25,49% con 13 encuestados, mientras que el nivel medio alcanzó un 66,67% que representa a 34 docentes encuestados que tuvieron esta percepción y el nivel adecuado alcanzó un 7,84% con 4 encuestados de acuerdo con este nivel.

Resultados de las pruebas de hipótesis:

Para el estudio del presente trabajo de investigación, tiene en cuenta que las escalas de medición de las variables son ordinales y por la intención del trabajo en relación de la contrastación de la hipótesis, se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para evaluar la correlación entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza 2018) y además para tomar decisiones se consideró los parámetros de 95% de confianza y un nivel de significancia de 0.05

Hipótesis general:

Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

Ha. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

Nivel de significación: $\alpha=0.05$

Rechaza la hipótesis nula si $p_valor = < 0.05$

Tabla 15

Grado de correlación y significación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública.

Correlaciones			Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

(bilateral).

Los resultados que se muestran en la tabla, según el coeficiente de Rho de Spearman 0,618 cuyo valor representa una correlación significativa fuerte (Ortega et. al 2009) frente al grado de significación estadística p -valor ($0.001 < 0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal, es decir, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

Hipótesis Específica 1

H₀. No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

H_a. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre desempeño docente y el liderazgo pedagógico

Correlaciones				
		Desempeño pedagógico		
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
pedagógico	Desempeño	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

El resultado específico que se muestra en la tabla adjunta, el nivel de correlación entre la variable desempeño docente y el liderazgo pedagógico, captado por Rho Spearman de 0,498, significa que hay una moderada y positiva

relación entre la variable y la dimensión frente al nivel de significación estadística p _ valor ($0,001 < 0,05$) por lo que se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el desempeño docente se relaciona con el liderazgo pedagógico al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Hipótesis Específica 2

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo coach al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Ha. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo Coach al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Tabla 17

Correlaciones				
			Desempeño	Coach
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	51	51
	Coach	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	51	51

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

El resultado que se observó en la tabla, respecto a la correlación entre la variable desempeño docente y el liderazgo coach, según Rho Spearman de 0,432, significa que una moderada y positiva relación entre la variable y la dimensión Ortega et. al (2009), frente al nivel de significación estadística p _ valor ($0,001 < 0,05$) por lo tanto se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el desempeño docente se relaciona con el liderazgo coach al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Hipótesis Especifica 3

H₀. No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo democrático al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

H_a. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo democrático al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Tabla 18

		Correlaciones		
			Desempeño	Democrático
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Democrático	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

En esta tabla se observó según el coeficiente de Rho de Spearman 0,681 cuyo valor representa una correlación significativa fuerte frente al grado de significación estadística p_ valor ($0.001 < 0.05$) entre la variable y la dimensión, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal, es decir, existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo democrático al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

Hipótesis Especifica 4

H₀. No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo autoritario al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Ha. Existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo autoritario al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Tabla 19

Correlaciones			Desempeño	Autoritario
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	51	51
	Autoritario	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	51	51

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

En esta tabla el nivel de correlación entre la variable desempeño docente y el liderazgo autoritario, captado por Rho Spearman de 0,432, significa que una moderada y positiva relación entre la variable y la dimensión Ortega et. al (2009), frente al nivel de significación estadística p_ valor ($0,001 < 0,05$) por lo tanto se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el desempeño docente se relaciona con el liderazgo autoritario al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

DISCUSIÓN

La discusión se basó en los resultados encontrados en el proceso de la información estadística, el cual permitió contrastar los objetivos propuestos en el estudio realizado, además se tomó en cuenta los antecedentes nacionales e internacionales consultados en el marco teórico. Tomado en consideración los datos obtenidos de la variable liderazgo directivo el 52,94% se ubicó en un nivel Bajo; este resultado se relaciona con Cavagnaro y Carbajal (2021) quien concluyó que es necesario asumir un liderazgo transformacional para mejorar la práctica pedagógica, y así innovar la gestión de la institución educativa. También tiene congruencia con el estudio de Acuña y Bolívar (2021) cuando señalaron que, la gestión de la calidad educativa es de acuerdo al tipo de liderazgo que se practica en una institución educativa; esto permitió inferir que frente a un adecuado liderazgo los resultados pueden ser más alentadora.

Otros estudios en la misma línea Maya et al. (2019) estudiaron en Venezuela el liderazgo y la calidad educativa, los autores concluyeron que solo ciertos tipos de liderazgo contribuyen a un buen desempeño docente, mientras que un liderazgo de tipo autoritario, autocrático, vertical deteriora las relaciones personales, profesionales y su interacción con los estudiantes. Sin embargo, para Toledo (2020) quien estudió sobre liderazgo directivo y desempeño docente, llegó a la siguiente conclusión, que el liderazgo democrático es el que mejor resultado le ha dado a la gestión escolar, donde se observó la participación activa de los agentes de la educación favoreciendo así las relaciones interpersonales con cada miembro de la institución educativa.

Del mismo modo para Orellana. (2019) quien también investigó en una población de 105 docentes en nueve colegios, se resumió que, el liderazgo transaccional es la que más ascendencia tiene en relación a la mejora constante en trabajo docente, pero que se descuida del aspecto emocional. Así mismo que la permanencia de los directores por un periodo de más de 5 años genera confianza y favorece en el desenvolvimiento pedagógico y emocional de los docentes.

También Arana y Coronado (2017) en el estudio sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente. en una muestra de 48 docentes. Concluyeron que la relación es directa y destacada entre el primero y segundo término

predominando el estilo de liderazgo transformacional en la institución y generando un desempeño docente significativo y satisfactorio.

El estilo o tipo de liderazgo que se ejerce en una administración en una institución educativa guarda relación entre ambas variables se va dar en mayor o menor grado, porque no hay un trabajo aislado exclusivo del director y el docente, se complementan el uno con el otro, la diferencia se va dar en las relaciones interpersonales, el impacto en el clima organizacional, sobre todo que ambos deben garantizar el aprendizaje de los estudiantes ahora que retornamos a la presencialidad después de haber estado ausente en las aulas, atrás de una pantalla de un celular, una laptop o computadora compartiendo información procurando de alguna manera de enseñar y aprender.

Con respecto a los resultados de la estadística inferenciales en la hipótesis general, teniendo en cuenta el coeficiente de Rho de Spearman 0,618, demostró que, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022. Coincidiendo con el estudio presentado por Rafael y Orbegoso (2018), los autos demostraron que, existe un marcado dominio del liderazgo pedagógico en el quehacer docente, docente no necesariamente está sujeto, acondicionado a un liderazgo de tipo pedagógico. Guarda alguna correspondencia con los autores Rodríguez-Gallego (2018) et. al, cuando nos mencionaban que el trabajo pedagógico viene determinado en las normas vigentes con la finalidad de mejorar continuamente su trabajo.

A consideración de los hallazgos en la primera hipótesis específica tomado en consideración Rho Spearman de 0,498, existe una relación moderada positiva el desempeño docente; definitivamente el ejercicio de esta forma de liderazgo es primordial en la escuela, fortaleciendo la práctica profesional de los maestros, en tal sentido que ellos fueran competentes en desarrollar adecuadamente sus experiencias de aprendizajes y puedan conseguir los logros académicos esperados en los estudiantes; sin embargo cuando se aplicó este estudio, la educación peruana afrontó una nueva situación desafiante que fue el retorno a las clases presenciales después de dos años de estar sometidos a la educación virtual o a distancia; esto exigió implementar nuevas estrategias en la

escuelas se combinaran las habilidades digitales ganadas con el desarrollo de la clase presencial.

En tal sentido se infirió que por las razones anteriores los resultados no fueron tan altos; al respecto Vásquez et al. (2021) en el trabajo sobre liderazgo directivo y desempeño docente, concluyó que cuanto más ejerce el liderazgo pedagógico va en aumento o mejora el desempeño de los docentes, reafirmado la importancia de este estilo para conseguir mejoras en los maestros; sin embargo, como se señaló existen factores externos los cuales interviene como fue el caso de la emergencia sanitaria y el regreso a la escuela.

Sobre los resultados de la segunda hipótesis específica según Rho Spearman de 0,432, se encontró que existe una relación moderada positiva entre liderazgo Coach y el desempeño docente. El dato obtenido demostró que no existe una relación tan alta como se esperaba, teniendo en cuenta que existen múltiples factores los cuales implican el ejercicio profesional de los maestros en las escuelas; si bien desde el Minedu se promueve la mentoría como estrategia el coaching no necesariamente es un factor prominente para obtener buenos resultados.

El coaching poco a poco va ocupando espacio en otras áreas, en educación no se puede hablar como una innovación metodológica, pero que si se aplica como una forma de inducción para asumir el compromiso personal con la finalidad de ayudar a concretar un proyecto de vida y para eso se tenga que conocer las habilidades, potencialidades personales, la apropiación y reforzamiento en valores, la formación del autoconcepto y la búsqueda de la concreción de los sueños y metas y por último la construcción de otros conocimiento en base a lo que ya se tiene Sánchez -Turuel (2013).

En línea a esta dimensión similares recomendaciones brindó Altopiedi y Burgos (2020) el coaching; consiste en explorar, conocer y utilizar sus capacidades para mejorar su desempeño en cualquier área de trabajo, por tal motivo se entiende al coaching como una forma de liderazgo directivo que se debe utilizar de forma libre y espontanea, empleado las habilidades de coaching, los directivos pueden generar logros considerables en su comunidad educativa, como puede ser generar mística e identificación con la escuela, autogestionar

metas y objetivos en común en que el aliento, entusiasmo y ánimo para cada actividad sea en igual intensidad, tanto para docentes, personal administrativo, escolares y padres de familia. En tal sentido visualizar aquello que puede ser imposible se puede lograr, apuntando en los estudiantes donde el trabajo articulado favorezca sus aprendizajes.

En relación a la tercera hipótesis específica tomando Rho de Spearman 0,681, por consiguiente existió una relación positiva fuerte entre el desempeño docente y el liderazgo democrático, actualmente desde el Minedu se promueve en las escuelas el trato horizontal, en que todos los actores interviene en igualdad de oportunidades y opiniones, en el desarrollo de la escuela, desde hechos tan sencillos como son la elaboración de los documentos de gestión, un líder democrática es aquel que trata a todos por igual promueve la atención a todos y todas en las mismas condiciones, el directivo evita actos de discriminación o exclusión, la realidad de la escuela pública por ejemplo es el trato diferenciado entre docentes nombrados y contratos; debido a los derechos adquiridos; sin embargo esto no resta que el líder escolar ejerza en ellos la atención democrática para un mejor desempeño profesional.

Toledo (2020) señaló que el liderazgo democrático es el que mejor resultado le ha dado a la gestión de la institución donde la participación de los actores de la educación fue muy amable que favoreció las relaciones interpersonales con cada miembro de la institución educativa. Así mismo, Incio y Capuñay (2021) en su investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente, en una población de 80 docentes y 720 estudiantes, arrojaron las siguientes conclusiones: rango de relación con el liderazgo autoritario tiene $r = 8,8341$. El liderazgo Democrático cuyo rango es $r = 0,9795$ y por último el rango del liderazgo libre es $r = 9868$ quedando demostrado que existe una relación fuerte entre el liderazgo libre y el desempeño docente y de igual manera existe una relación muy estrecha entre el liderazgo democrático y el desempeño docente, coincidiendo con los hallazgos encontrados.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica en función a Rho Spearman de 0,432, determinó que, existe una ración positiva moderada entre desempeño docente se relaciona con el liderazgo autoritario. De acuerdo a este resultado hay correspondencia con lo que decían Acuña y Bolívar (2019) sobre el liderazgo

autoritario es la que se ejerce en dicha institución educativa. ya que fija directrices sin la participación del grupo de trabajo y dicta órdenes para su cumplimiento, el líder es dominante y personal en sus críticas y elogios. entiéndase que en este tipo de liderazgo el director es quien da órdenes y supervisa el cumplimiento cabal de las mismas, se trata de un estilo dogmático, donde las recompensas o castigo está a voluntad del líder, el liderazgo autoritario centraliza sus funciones a la dirección, da más importancia al desempeño laboral que a las personas o colaboradores.

Asumir una postura autoritaria en la escuela ha podido generar conflictos y fricciones entre los miembros de la comunidad educativa, quienes están en contra y quienes acogen a sus líderes y respaldan cuando realizan las actividades; sin embargo en la zona donde se aplicó el estudio en Huancavelica, aun los padres de familia y docentes creen que el director debe hacer uso del principio de autoridad cuando ejerce sus funciones, sino ordena son pocas los logros conseguidos, además la autoridad le brinda el reflejo de una persona débil e incapaz, esto es una percepción, sin embargo es propia de las zonas rurales, quien lidera tiene el mando y responsable de lo bueno y malo.

Mosqueira (2017) mencionó, que este estilo de liderazgo se halla centralizado en la cúpula de la dirección y que las decisiones lo toman arriba para imponer abajo, se presenta una comunicación vertical solo para comunicar ordenes, donde se nota con claridad el distanciamiento. Es apegado a las normas o reglamento interno, pretende justificar de alguna manera para quedar bien con las autoridades olvidándose los objetivos de la institución educativa que solo es perjudica por su accionar. También ratificó acuña y Bolívar (2019) cuando mencionó que el liderazgo autoritario significa tomar decisiones unilateralmente y los integrantes lo ejecutan, por eso el futuro es incierto, porque él es el único que puede decidir y no se puede esperar lo que hará más adelante, él se avoca a mandar, organizar, evaluar.

Es posible inferir con respecto a los estilos de liderazgo que, los directivos con el desempeño docente trabajan de la mano con la intención de cumplir la misión y visión que son la luz, el horizonte de una institución educativa, ambos encuentran la razón de su existir en el aprendizaje de los estudiantes que mediante la elaboración de los instrumentos de gestión hacen posible la

planificación organizada, sistematizada de las actividades que van a desarrollar para lograr las metas comunes trazadas al inicio de cada año escolar, el director desde la posición de líder de la institución y el docente como líder en las aulas siempre con el apoyo y colaboración de los padres de familia, el trabajo del líder directivo y del docente está en función a las normas nacionales, regionales y locales.

CONCLUSIONES:

PRIMERO: Según el coeficiente de Rho de Spearman = 0,618 y p_ valor (0.001 < 0.05), existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

SEGUNDO: De acuerdo a Rho Spearman = 0,498, y p_ valor (0,001< 0,05) Existe una moderada y positiva relación entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo pedagógico al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

TERCERO: Captado por Rho Spearman = 0,432E1 y p_ valor (0,001< 0,05 existe una moderada y positiva relación entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo coach al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

CUARTO: Según el coeficiente de Rho de Spearman = 0,681 y p_ valor (0.001 < 0.05) existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo democrático al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública de la UGEL Huancavelica 2022.

QUINTO: Rho Spearman = 0,432, y p_ valor (0,001< 0,05) existe una moderada y positiva relación entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo autoritario al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

V. RECOMENDACIONES:

A partir de los resultados estadísticos, se recomienda los siguientes lineamientos a las Instituciones educativas publicas UGEL Huancavelica.

Primero: Se recomienda a los directivos de las Instituciones educativas Publicas de la UGEL Huancavelica, que el liderazgo que se desea aplicar sea teniendo en cuenta el contexto, las características y necesidades, carencias de la institución.

Segundo: Recordarles a los directivos de las Instituciones Educativas tener presente que retornamos de una pandemia mundial donde perecieron colegas de trabajo y el estado emocional del docente esta alterado o desequilibrado.

Tercero: Sugerirles a la plana directiva de las Instituciones Educativas mantener una comunicación asertiva tanto con estudiante, docentes y padres de familia y que el trato sea amable respetuosa teniendo en cuenta los derechos humanos de acuerdo a las leyes que nos ampara.

Cuarto: Se aconseja a los directivos organizar sesiones o capacitaciones con especialistas en soporte socioemocional de manera quincenal, mensual o según lo considere porque es fundamental el aspecto emocional en el trabajo docente ya que se trabajó con estudiantes en desarrollo y crecimiento,

Quinto: Se recomienda a los directivos realizar el monitoreo, acompañamiento, asesoramiento para la mejora permanente en el trabajo del docente de acuerdo al grado o nivel educativo sin buscar protagonismo.

REFERENCIAS:

- Hernandez S., Roberto, Fernandez C., Carlos, Baptista L., Pilar (2014) *Metodología de la Investigación Sexta Edición*
- Minedu (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo
- Bruns B. y Luque J. (2014) “*Profesores Excelentes*” Como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe.
- Ordoñez et. al (2020) Ecuador *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente*
- Galindo I., Diana M. (2017) Liderazgo Directivo y desempeño docente en la IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03 – 2017 Tesis para optar el grado académico en Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión.
- Arana et. al (Perú 2017) *Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial de San Isidro*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación.
- Martínez et. al (2020) México “*El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional*” artículo científico.
- Escribano (2018) Costa Rica. “*El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*”. Revista educativa vol., 42.
- Martínez y Lavín (2017) San Luis Potosí “*Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*” Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Calsin (2019) Practicas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la región Puno. Tesis, http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_Quispe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Jáuregui, Chávez, Menacho, Ramírez, Romero, (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>.
- Incio F. y Capuñay . (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas particulares. *Revista Epistemía vol. 4 Núm. 3*.
- Méndez E (2021) Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación básica regular en los años 2014 al 2019. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado académico de Doctor en educación*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56439>.
- Díaz Castillo (2021) Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la educación*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85917>
- Escalante R. (2021) Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco Universidad César Vallejo. *Tesis para optar grado de Maestro*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66965>.
- García y Vera (2021) Liderazgo Pedagógico y desempeño docente en una institución educativa pública de Curgos, 2019. Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI Escuela. *Tesis para optar Grado de Maestro en educación*.
- Vásquez Pérez (2021) Liderazgo Transformacional del directivo y la calidad del servicio educativo de docentes del nivel primario, Chimbote – 2021. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración de la educación*.
- Ministerio de educación de Chile (2019) Liderazgo escolar: reconociendo los tipos de liderazgo. *Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos N ° 2*.
- Hanco Apaza (2021) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario, San Gabán. Puno, 2021. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado Maestro en*

administración de la educación.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>.

Flores (2021) Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. Universidad César Vallejo. *tesis para optar el grado de Maestro en educación*.

Portugal Vera (2018) Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa. Universidad San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7359>.

Toledo Chambilla (2020) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. universidad privada del Valle – Bolivia. *Revista Compás Empresarial N° 30*.

Hidalgo y Orbegoso (2019) Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Artículo presentado por la revista Lex facultad de derecho y ciencias políticas de la Universidad Alas peruanas*.

Cuenca (2020) La evaluación docente en el Perú. Instituto de estudios peruanos. *Documento de trabajo*.

Pincay - Aguilar, Candelario-Suarez, Castro-Guevara, (2018) Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI*.

Gómez y Valdés (2019) La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Universidad San Ignacio de Loyola. *Artículo de investigación*.

Aquino y Castro (2018) Ética Profesional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa. Huánuco - 2018. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar grado de Maestro en Administración de la educación*.

Orellana Hernández (2019) El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de estudios en educación*.

- Acuña y Bolívar (2019) Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado de Magister en Administración de la educación.*
- Altopiedi y García (2020) El papel del coach en la formación de directivos: análisis de un programa específico. Universidad de Sevilla España. *Artículo de investigación.*
- Flores, Castelán y Zamora (2021) Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación.*
- Martínez, Esparza y Gómez (2020) El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*
- Vargas Marín (2021) El Liderazgo democrático para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes de cuarto año de EGB de la escuela "Jesús Infante" de la ciudad de Riobamba, año lectivo 2020-2021. *Universidad Tecnológica de Indoamérica. Ampato Ecuador.*
- Escribano (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Universidad de Costa Rica. *Revista de Educación.*
- Hernández (2017) Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. Universidad Oparin. *Revista Alternativas en Psicología.*
- Ferreira (2021) El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Universidad nacional de Pilar Paraguay. *Ciencia Latina, Revista multidisciplinar.*

Romero (2020) Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. Universidad Tortuato de Tilla Argentina. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.*

Vásquez Villanueva (2021) Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación.*

Castillo, Williamson e Hidalgo (2017) La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva de profesores de educación rural. *Universidad de la Sabana. Artículo Vol. 20 N° 03.*

Intriago Vera (2021) Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar "Alonso de Illescas" Guayaquil, Ecuador, 2020. *Tesis para optar Maestro en Administración de la Educación.*

Ordoñez, Castillo, y Orbe (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies.*

Maya y Aldana (2019) Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y tecnología. Año V. vol. N° 09.*

García Loor (2021) Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela "José María García", Ecuador, 2020. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de la Educación.*

Tafur, Espinoza y Tejada (2020) El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Grupo de Investigación*

Gestión Educativa y Desarrollo Profesional Docente (GEDEP). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez y Lavín (2017) Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa.*

Salvador y Sánchez (2018) Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas.*

Marín Ruiz (2021) Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO – Chiclayo. Universidad César Vallejo. *Tesis para optar el grado de Doctor en educación.*

Flores Marchan (2021) El Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 14865 Centro Poblado Santa Cruz, UGEL Sullana, Año 2020. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.*

Espinoza, Ramírez, Vildoso y Berrocal (2021) Liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 UGEL - 04. Comas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*

Díaz, Cortés y Serra (2019) ¿Hacia un modelo Integral de Coach Educativo? Inferencia hacia competencias ejecutivas y Liderazgo. *Revista Iberoamericana de Psicología.*

Serpa y López (2019) Formación ética del Profesional y ética profesional del docente. Universidad regional de Autónoma de los Andes, Ecuador. *Estudios Pedagógicos XLV N° 3: 185 – 199.*

Anexos:

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022.

Autor: Angel Alanya Aguirre

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): LIDERAZGO DIRECTIVO					
<p>¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente al retornar a la presencialidad en una Institución Educativa Pública UGEL Huancavelica 2022?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?</p> <p>Problema específico: 2 ¿Qué relación existe entre liderazgo coach y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?</p> <p>Problema específico: 3 ¿Qué relación existe entre liderazgo democrático y el desempeño docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?</p> <p>Problema específico: 4 ¿Qué relación existe entre liderazgo autoritario y el desempeño docente al</p>	Objetivo general Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente al retornar a la presencialidad en una Institución educativa Pública UGEL, Huancavelica 2022.	Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública UGEL, Huancavelica 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el Liderazgo Pedagógico Directivo y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública.	Hipótesis específicas: 1 Existe relación entre el Liderazgo Pedagógico Directivo y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública.	Liderazgo pedagógico	Aprendizaje de los estudiantes	1 - 5	Escala: de Likert nunca (5) Casi nunca (4) Ocasionalmente (3) Cada mes (2) Siempre (1)	Excelente <23 - 25> Bueno <17 - 22> Regular <11 - 16> Bajo <5 - 10>	
			Liderazgo Coach	Monitoreo y Acompañamiento Evaluación formativa	6 - 10			
			Liderazgo Democrático	Facilitador Motivador permanente	11 - 15			
			Liderazgo Autoritario	Delega Funciones Logro de objetivos Trabajo en equipo	16 - 20			
			Hipótesis específicas: 2 Existe relación entre el Liderazgo coach y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública.	Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE				
			Hipótesis específicas: 3 Existe relación entre el Liderazgo democrático y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Hipótesis específicas: 4 Existe relación entre el Liderazgo autoritario y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública.	Competencia profesional	Domino disciplinar Dominio metodológico Dominio didáctico.	1-4	Pésima (5) Mala (4) Regular (3) Buena (2) Excelente (1)	Destacado (19 -20) Adecuado (14 - 18) Medio (9 - 13) Inadecuado (4 - 8)
				Capacidad emocional	Habilidades interpersonales. Habilidades sociales. Generación de clima favorable	5 - 8		
				Capacidad comunicativa	Comunicación efectiva con alumnos	9 - 13		

retornar a la presencialidad en una Institución educativa pública?		Comunicación con los padres. Comunicación con colegas. Utilización de instrumentos virtuales				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	Capacidad ética	Desempeño responsable. Actuación modélica. Compromiso con la profesión. Desarrollo de valores.	14 - 20	
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p> <p> $\begin{matrix} O_x & / & \updownarrow & r \\ M & & & \\ O_y & \backslash & & \end{matrix}$ </p> <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 39 trabajadores de una Institución educativa. UGEL Huancavelica.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 39 trabajadores del Ministerio Público-Lima Norte Fórmula de la Muestra:</p>	<p>Variable X: LIDERAZGO DIRECTIVO Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Encuesta de habilidades directivas Autores: madrigal Procedencia: Estados Unidos Año: 2012 Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Liderazgo pedagógico Liderazgo Coach Liderazgo Democrático Liderazgo Autoritario. Variable Y: DESEMPEÑO DOCENTE Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Martínez – Eizaguirre et. Al. Año: 2017 Competencias profesionales: Encuesta Estructura. Está conformada por 18 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Competencia profesional Capacidad emocional Capacidad comunicativa Capacidad ética.</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>			

Matriz de operacionalización de la variable: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Que la autoridad del líder no se mide por el poder que ejerce sobre los miembros de su organización, sino por su capacidad de lograr que los otros realicen el trabajo convencido de los objetivos que se debe lograr, no como el cumplimiento de sus funciones sino como un bien común que beneficia a todos, entonces el líder es el que empodera de habilidades y talentos al resto de los trabajadores. Ferreira (2021)	Se ha creado un cuestionario en cuya estructura se han considerado cuatro dimensiones: la primera dimensión es Liderazgo pedagógico que se aborda en los ítems 1 a 5; la segunda dimensión es Liderazgo Coach que se presenta en los ítems 6 a 10; la tercera dimensión es liderazgo democrático y se plantea en los ítems 11 a 15; y la cuarta dimensión es liderazgo autoritario que se aborda en los ítems 16 a 20.	Liderazgo pedagógico Liderazgo Coach Liderazgo Democrático Liderazgo Autoritario	Aprendizaje de los estudiantes Monitoreo y Acompañamiento Evaluación formativa Facilitador Motivador permanente Delega Funciones Logro de objetivos Trabajo en equipo Órdenes directas Decisiones personales Reconocimiento de logros.	Escala: de Likert nunca (5) Casi nunca (4) Ocasionalmente (3) Cada mes (2) Siempre (1)	Excelente <23 - 25> Bueno <17 - 22> Regular <11 - 16> Bajo <5 - 10>

Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
<p>El desempeño docente se demuestra al desarrollar las actividades de manera profesional, cumpliendo los objetivos pedagógicos que es su función principal, que también debe tener ciertas cualidades personales, y vocacionales que son las que mueven su trabajo. Escríbano (2018) cita a Martínez (2017)</p>	<p>Se ha creado un cuestionario en cuya estructura se han considerado cuatro dimensiones: la primera dimensión es Dimensión pedagógica que se aborda en los ítems 1 a 4; la segunda dimensión es capacidad emocional que se presenta en los ítems 5 a 8; la tercera dimensión es capacidad comunicativa y se plantea en los ítems 9 a 13; y la cuarta dimensión es capacidad ética que se aborda en los ítems 14 a 20.</p>	<p>Dimensión pedagógica</p> <p>Capacidad emocional</p> <p>Capacidad comunicativa</p> <p>Capacidad ética</p>	<p>Domino disciplinar Dominio metodológico Dominio didáctico.</p> <p>Habilidades interpersonales. Habilidades sociales. Generación de clima favorable</p> <p>Comunicación efectiva con alumnos Comunicación con los padres. Comunicación con colegas. Utilización de instrumentos virtuales</p> <p>Desempeño responsable. Actuación modélica. Compromiso con la profesión. Desarrollo de valores.</p>	<p>Pésima (5) Mala (4) Regular (3) Buena (2) Excelente (1)</p>	<p>Destacado (19 -20) Adecuado (14 - 18) Medio (9 - 13) Inadecuado (4 - 8)</p>

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estima Maestra (o) le suplico marque la alternativa que considere y que se ciña a la verdad de acuerdo como usted lo percibe sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución donde labora.

LIDERAZGO DIRECTIVO		Siempre	cada mes	ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
1.	Consideras que el director es vigilante en el aprendizaje de los estudiantes					
2.	Cumple eficientemente con el monitoreo y acompañamiento a los docentes.					
3.	Brinda retroalimentación después del monitoreo y acompañamiento.					
4.	Cree usted que la evaluación educativa que se da con los estudiantes es de forma continua y permanente.					
5.	Consideras importante la asesoría y tutoría a los estudiantes.					
6.	Considera usted que el director brinda facilidades en el trabajo del docente.					
7.	Estima usted que el director es motivador por naturaleza.					
8.	Se siente usted asistido por el director.					
9.	Se siente motivado por las palabras, actitudes y asesoramiento del director.					
10.	Te sientes empoderado de tu trabajo y labor docente.					
11.	Delega funciones con confianza y seguridad					
12.	Induce asertivamente al logro permanente de los objetivos institucionales.					
13.	Genera trabajo en equipo en todas las actividades institucionales.					
14.	Actúa democráticamente en la conducción de la institución.					
15.	Cree usted que el trato del director es horizontal y sin preferencias ni discriminación.					
16.	Considera usted que la función del director es solo dar órdenes unilaterales.					
17.	Considera usted acertado las decisiones que toma el director de manera personal.					
18.	Considera usted que el director toma las decisiones de manera aislada.					
19.	Cree que en algún momento el director reconoce los logros adquiridos de alguno de los docentes o estudiantes.					
20.	Consideras que el director acepta con asertividad las opiniones y observaciones de los demás.					
	TOTAL					

DESEMPEÑO DOCENTE		Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
1.	Considera su preparación permanente para la actividad pedagógica de acuerdo al ciclo o Área					
2.	Considera usted la metodología para diferentes áreas curriculares.					
3.	Cree usted es creativo y motivador las estrategias de enseñanza aprendizaje.					
4.	Considera usted la innovación o preparación permanente.					
5.	Consideras las relaciones intrapersonales en el trato permanente.					
6.	Cree usted la aplicación de las habilidades interpersonales para mejorar las relaciones sociales.					
7.	Consideras las habilidades sociales como la empatía en la resolución de conflictos.					
8.	Creas la generación de climas favorables para un interactuar asertivo.					
9.	Consideras una comunicación efectiva y fluida con los estudiantes, adaptando el discurso a las necesidades y características					
10.	Consideras una comunicación efectiva y fluida con familias de los estudiantes.					
11.	Te comunicas de manera efectiva y fluida con colegas, personal administrativo. Entre otros					
12.	Cree usted que Promueve la socialización y la convivencia, a través del diálogo y la comunicación					
13.	Consideras la utilización de entornos virtuales en la comunicación con la comunidad educativa.					
14.	Cree usted que su desempeño responsable de la profesión coadyuva en el alumnado y su desarrollo integral.					
15.	Considera la actitud modélica ante desigualdades y discriminaciones					
16.	Considera usted el compromiso con la profesión y motivación por la tarea docente.					
17.	Cree desarrollar los valores referidos a los derechos humanos.					
18.	Considera la adaptación, los cambios e iniciativa para afrontar nuevos retos.					
19.	Promueve la inclusión entre sus pares y grupos de trabajo en todo momento.					
20.	Promueve la actitud democrática de los estudiantes y docentes en la Institución.					
	TOTAL					

Base de datos y Alfa de Cronbach

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ANGEL 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	39,71	227,790	,839	,910
VAR00002	39,71	223,547	,889	,908
VAR00003	39,59	218,977	,858	,909
VAR00004	40,76	255,337	,399	,920
VAR00005	40,94	261,451	,285	,922
VAR00006	39,68	228,225	,798	,911
VAR00007	39,71	225,002	,867	,909
VAR00008	39,50	224,197	,891	,908
VAR00009	39,56	224,012	,869	,909
VAR00011	40,29	242,456	,822	,916
VAR00012	40,44	242,496	,827	,916
VAR00013	40,35	240,417	,879	,915
VAR00014	40,21	233,865	,721	,913
VAR00015	39,82	228,089	,833	,910
VAR00016	38,53	278,560	-,318	,939
VAR00017	39,24	237,519	,532	,918
VAR00018	38,91	289,719	-,551	,942
VAR00019	39,53	225,166	,827	,910
VAR00020	39,53	227,469	,868	,909

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
42,00	264,727	16,270	19

NEW FILE.

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ANGEL 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	35,45	84,328	,753	,958
VAR00002	35,45	83,542	,705	,958
VAR00003	35,48	84,187	,741	,958
VAR00004	35,59	82,894	,739	,958
VAR00005	36,03	87,034	,493	,961
VAR00006	35,48	85,544	,764	,958
VAR00007	35,55	85,042	,758	,958
VAR00008	35,48	84,616	,771	,957
VAR00009	35,45	85,256	,829	,957
VAR00010	35,48	87,401	,666	,959
VAR00011	35,34	85,520	,673	,959
VAR00012	35,41	86,251	,679	,959
VAR00013	35,31	83,507	,814	,957
VAR00014	35,48	84,687	,848	,957

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00015	35,03	84,106	,674	,959
VAR00016	35,52	86,116	,768	,958
VAR00017	35,55	86,042	,746	,958
VAR00018	35,48	86,473	,674	,959
VAR00019	35,52	85,187	,769	,957
VAR00020	35,45	84,185	,765	,957

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
37,34	94,091	9,700	20

encuesta liderazgo Angel - Excel

Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AR20

	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE
1	Capacidad ética																			
2	Cree desarrollar lot																			
3	Considera la adapt	Promueve la inclus	Promueve la actitud	democrática de los estudiantes y docentes en la institución.				D1	D2	D3	D4	V1	D1	D2	D3	D4	V2			
4	2	2	2	2				5	8	5	15	33	7	6	9	14	36			
5	2	1	2	2				7	7	7	19	40	5	4	10	15	34	VAR. 1		
6	2	2	2	2				7	12	7	9	35	7	7	10	15	39	V. MIN	20	
7	2	2	2	2				5	5	7	14	31	9	7	12	14	42	V. MAX.	100	
8	1	1	1	1				5	5	6	12	28	6	4	7	8	25	RANGO	80	
9	2	2	2	2				10	12	11	9	42	8	7	11	16	42	AMPLITUD	20	
10	2	2	2	3				14	19	18	16	67	8	7	13	16	44			
11	1	1	1	1				12	16	10	17	55	11	10	10	11	42	VAR. 1		
12	2	2	3	2				9	13	13	17	52	9	8	10	16	43	BAJO	(20 - 40)	
13	2	3	2	2				7	9	5	19	40	8	9	10	15	42	DIMENSIÓN 1		
14	2	2	2	3				15	13	16	16	60	11	11	11	16	49	BAJO	(5 - 10)	
15	3	3	3	3				16	19	20	14	69	9	7	11	18	45	DIMENSIÓN 2		
16	2	2	2	2				7	10	5	15	37	8	6	9	13	36	BAJO	(5 - 10)	
17	2	2	2	2				15	15	20	14	64	8	7	11	14	40	DIMENSIÓN 3		
18	2	2	2	2				14	17	8	17	56	8	7	11	15	41	BAJO	(5 - 10)	
19	2	2	2	3				14	13	7	17	51	12	8	11	17	48	DIMENSIÓN 4		
20	3	3	3	2				19	18	19	16	72	10	12	15	20	57	BAJO	(5 - 10)	
21	2	2	2	2				17	21	11	17	66	6	7	11	14	38			
22	2	2	1	1				15	19	11	18	63	0	6	8	12	26	VAR. 2		
23	1	2	2	2				5	5	5	9	24	7	5	9	12	33	INADECUADO	(20 - 40)	
24	2	2	2	2				10	13	5	12	40	8	8	10	14	40	DIMENSIÓN 1		
25	2	2	2	2				11	13	8	15	47	8	8	10	14	40	INADECUADO	(4 - 8)	
26	2	2	2	2				12	14	12	19	57	9	8	11	15	43	DIMENSIÓN 2		
27	2	2	2	3				15	16	16	22	69	11	8	13	17	49	INADECUADO	(4 - 8)	
28	4	3	2	4				13	17	12	19	61	11	10	15	23	59	DIMENSIÓN 3		
29	1	1	2	1				14	5	5	18	42	6	5	7	9	27	INADECUADO	(5 - 10)	

Respuestas de formulario 1

Listo Accesibilidad: es necesario investigar 84%

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Consideras que el director es vigilante en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Cumple eficientemente con el monitoreo y acompañamiento a los docentes.	X		X		X		
3	Brinda retroalimentación después del monitoreo y acompañamiento.	X		X		X		
4	Cree usted que la evaluación educativa que se da con los estudiantes es de forma continua y permanente.	X		X		X		
5	Consideras importante la asesoría y tutoría a los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO COACH	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que el director brinda facilidades en el trabajo del docente.	X		X		X		
7	Estima usted que el director es motivador por naturaleza.	X		X		X		
8	Se siente usted asistido por el director.	X		X		X		
19	Se siente motivado por las palabras, actitudes y asesoramiento del director.	X		X		X		
10	Te sientes empoderado de tu trabajo y labor docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Delega funciones con confianza y seguridad	X		X		X		
12	Induce asertivamente al logro permanente de los objetivos institucionales.	X		X		X		
13	Genera trabajo en equipo en todas las actividades institucionales.	X		X		X		

14	Actúa democráticamente en la conducción de la institución.	X		X		X		
15	Cree usted que el trato del director es horizontal y sin preferencias ni discriminación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 LIDERAZGO AUTORITARIO								
16	Considera usted que la función del director es solo dar órdenes unilaterales.	X		X		X		
17	Considera usted acertado las decisiones que toma el director de manera personal.	X		X		X		
18	Considera usted que el director toma las decisiones de manera aislada.	X		X		X		
19	Cree que en algún momento algún momento el director reconoce los logros adquiridos de alguno de los docentes o estudiantes.	X		X		X		
20	Consideras que el director acepta con asertividad las opiniones y observaciones de los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez **DNI 06673412**

Especialidad del validador: Dra. en 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



Dra. Aracelli del Carmen Gonzales
Sánchez

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 Competencia profesional							
1	Considera su preparación permanente para la actividad pedagógica de acuerdo al ciclo o Área.	X		X		X		
2	Considera usted la metodología para diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
3	Cree usted es creativo y motivador las estrategias de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
4	Considera usted la innovación o preparación permanente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Capacidad emocional							
5	Consideras las relaciones intrapersonales en el trato permanente.	X		X		X		
6	Cree usted la aplicación de las habilidades interpersonales para mejorar las relaciones sociales.	X		X		X		
7	Consideras las habilidades sociales como la empatía en la resolución de conflictos.	X		X		X		
8	Creas la generación de climas favorables para un interactuar asertivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Capacidad comunicativa.							
9	Consideras una comunicación efectiva y fluida con los estudiantes, adaptando el discurso a las necesidades y características.	X		X		X		
10	Consideras una comunicación efectiva y fluida con familias de los estudiantes.	X		X		X		
11	Te comunicas de manera efectiva y fluida con colegas, personal administrativo. Entre otros	X		X		X		
12	Cree usted que Promueve la socialización y la convivencia, a través del diálogo y la comunicación.	X		X		X		
13	Consideras la utilización de entornos virtuales en la comunicación con la comunidad educativa.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4 Capacidad ética.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cree usted que su desempeño responsable de la profesión coadyuva en el alumnado y su desarrollo integral.	X		X		X		
15	Considera la actitud modélica ante desigualdades y discriminaciones.	X		X		X		
16	Considera usted el compromiso con la profesión y motivación por la tarea docente.	X		X		X		
17	Cree desarrollar los valores referidos a los derechos humanos.	X		X		X		
18	Considera la adaptación, los cambios e iniciativa para afrontar nuevos retos.	X		X		X		
19	Promueve la inclusión entre sus pares y grupos de trabajo en todo momento.	X		X		X		
20	Promueve la actitud democrática de los estudiantes y docentes en la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez **DNI 06673412**

Especialidad del validador: Dra. en 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



Dra. Aracelli del Carmen Gonzales
Sánchez

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 321 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. José Delgado Paytan
I.E N° 36002
Director

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALANYA AGUIRRE ANGEL** con N° DNI **23262719** y código de matrícula **N° 7002623883**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE AL RETORNAR A LA PRESENCIALIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA UGEL HUANCAVELICA 2022.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 320 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Carlos Sullca Quispe
I.E. N° 36004
Director

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALANYA AGUIRRE ANGEL** con N° DNI **23262719** y código de matrícula **N° 7002623883**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE AL RETORNAR A LA PRESENCIALIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA UGEL HUANCAVELICA 2022.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate