



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución
educativa pública de Huaycán, 2022**

AUTORA:

Rosado Nolasco, Flor Kimberly (orcid.org/0000-0002-6630-9890)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hijo, mi gran motivación para seguir progresando en todos los aspectos de mi vida.

Agradecimiento

A mis maestros, en especial a mi asesor, por su paciencia, dedicación y orientaciones que hicieron posible el desarrollo de esta tesis.

A mi padre por darme ánimos durante este proceso, a mis colegas, amigos, y a todas las personas que de una u otra manera ha contribuido a que este sueño se realice.

Índice de contenido

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | 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. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.3.1. Población..... | 16 |
| 3.3.2. Muestra..... | 16 |
| 3.3.3. Muestreo..... | 17 |
| 3.3.4. Unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| 4.1 Estadística descriptiva..... | 20 |
| 4.2 Estadística inferencial | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 26 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 32 |
| Primera..... | 32 |
| REFERENCIAS..... | 33 |
| ANEXOS | 38 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Liderazgo directivo | 20 |
| Tabla 2. Desempeño docente | 20 |
| Tabla 3. Prueba de normalidad | 21 |
| Tabla 4. Contrastación de hipótesis general | 22 |
| Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica 1 | 23 |
| Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 2 | 24 |
| Tabla 7. Contrastación de hipótesis específica 3 | 25 |
| Tabla 8. Resultados de la validación de los instrumentos por juicios de experto .. | 84 |
| Tabla 9. Confiabilidad de las variables y dimensiones | 85 |
| Tabla 10. Niveles de confiabilidad..... | 86 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diagrama del diseño correlacional | 15 |
|---|----|

Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. Manejando una metodología con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Se conformó por una muestra de 42 docentes, quienes fueron sometidos a la aplicación de instrumentos, que fueron previamente validados, por medio de juicio de expertos y con relación a la confiabilidad se halló un Alfa de Cronbach de 0.963 y 0.913 para ambas variables, evidenciando una confiabilidad excelente. Los resultados reflejaron que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022 ($\alpha=0,05$; $p_valor=0.000$).

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in a Public Educational Institution of Huaycán, 2022. Managing a methodology with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope. It was made up of a sample of 42 teachers, who were subjected to the application of instruments, which were previously validated, through expert judgment and in relation to reliability a Cronbach's Alpha of 0.963 and 0.913 was found for both variables, evidencing an excellent reliability. The results reflected that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance in a Public Educational Institution of Huaycán, 2022 ($\alpha=0.05$; $p_valor=0.000$).

Keywords: Managerial leadership, teaching performance, institutional management, administrative management, pedagogical management.

I. INTRODUCCIÓN

Numerosos estudios confirman que la sociedad está experimentando cambios que están generando nuevos paradigmas dentro de la educación contemporánea, por lo que los representantes de los centros educativos se enfrentan a una variedad de problemas novedosos. Para ello, los directivos deben ser capaces de proporcionar liderazgo en todos los procesos de gestión educativa para poder garantizar la seguridad y la excelencia de una institución (Manrique, 2019).

Para Aparicio-Molina et al. (2020), el expresar exitosamente las demandas de la sociedad ha hecho que los países realicen importantes esfuerzos para alcanzar la calidad, transformado el liderazgo directivo en algo importante y trascendental dentro de la política educativa, teniendo en cuenta un factor curricular relacionado con optimización del desempeño docente y perfeccionar los resultados del logro de aprendizaje en los estudiantes.

En los países de Latinoamérica, las políticas del Ministerio de Educación, aún no han incorporado la representación política del liderazgo escolar. El liderazgo directivo no se considera en la mayoría de las asociaciones de profesores de los países y no está ampliamente representado, lo que pone de manifiesto la brecha que debe superarse entre el liderazgo y el rendimiento eficaz de los profesores en nuestro contexto o país. El profesor se convierte en un componente crítico del funcionamiento adecuado del sistema educativo. El beneficio del trabajo es que contribuye al bienestar de la vida y del individuo, y la calidad de este trabajo promueve la autoestima y prácticas de enseñanza eficaces.

En 2014, el MINEDU publica el marco de buen rendimiento del director, que incluye las competencias, el rendimiento y los dominios de liderazgo del director pedagógico. En 2015, de acuerdo con la Ley No. 29944, se implementa el programa nacional de formación de directores, desarrollando en su primera fase el proceso de iniciación que culmina en la formación para asumir su posición de gestión desde la perspectiva de los líderes educativos. Pero hasta ahora, las instituciones

educativas han carecido de un líder eficaz capaz de traducir las altas normas académicas en indicadores académicos coherentes con la globalización del conocimiento y mantener el proceso de aprendizaje de las lecciones necesarias para el desarrollo del país (Oscoco-Solórzano et al., 2019).

En la Institución Educativa Pública de Huaycán, el director no está demostrando un adecuado liderazgo, sobre todo en su gestión pedagógica, ya que se está viendo afectada debido a que no demuestra firmeza en sus decisiones y planificaciones, puesto que a pesar de que los docentes se encuentren preparados académicamente, y algunos presenten proyectos que puedan favorecer al centro educativo, no son tomados con la importancia que deberían o sus aprobaciones son aplazadas constantemente. Por otro lado, se presentan discrepancias entre directivos, causando constantes modificaciones en las programaciones semanales, lo cual afecta en el cómo el docente se desempeña y se prepara para sus actividades diarias; además no suelen intervenir o dar su punto de vista en decisiones que tendrían impactos en los integrantes de la institución.

Por tal razón se hace la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que se da entre liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022? Asimismo, se formula los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que se da entre las dimensiones de liderazgo directivo (gestión institucional, gestión administrativa, y gestión pedagógica) con el desempeño docente?

A partir de este estudio el aporte teórico se basa principalmente en registrar el nexo entre los hechos que constituyen el problema. En consecuencia, es una fuente de información y como base para posteriores investigaciones, con la intención de mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán. En términos de justificación práctica, permite analizar los resultados arrojados por Institución Educativa Pública y se considera al momento de tomar decisiones que beneficien al desarrollo de los principales actores de la comunidad educativa. Como aporte o justificación metodológica, se considera la contribución de los instrumentos (cuestionarios), que se han adaptado a las realidades de las variables e indicadores del estudio.

Se según lo planteado en esta investigación el principal objetivo es determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022. De igual manera se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo directivo (gestión institucional, gestión administrativa, y gestión pedagógica) y desempeño docente.

Asimismo, surge la siguiente hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022, seguidamente las hipótesis específicas: Las dimensiones de liderazgo directivo (gestión institucional, gestión administrativa, y gestión pedagógica) se relacionan significativamente con el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene soporte en antecedentes internacionales como: Silva (2022), quien efectuó una indagación en Ecuador, tenía como meta establecer la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Fue básico, cuantitativo y correlacional: que estuvo conformado por 35 docentes de la E.E.B “Miguel Cervantes”, quienes fueron evaluados a través de cuestionarios. Se argumentó los resultados recabados que existe relación positiva entre las variables. Evidenciándose un nivel regular en ambas variables, ocupando un 66% y 67%.

Orellana (2019) desarrolló un artículo científico, en El Salvador, proponiendo establecer si las dimensiones *laissez faire*, transaccional y transformacional, se encontró conexión con el desempeño docente. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal, integrada por 105 profesores, quienes fueron evaluados mediante cuestionarios. Los resultados manifestaron que existe relación entre las dimensiones y el desempeño docente

Manrique (2019) efectuó una investigación con el fin de establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Fue cuantitativa, transversal y correlacional; además, estuvo conformado por 30 profesores de la escuela fiscal de E.G.B Rommel Mosquera Jurado, quienes fueron estudiados mediante la aplicación de una encuesta. Los datos recolectados expusieron que existe relación entre las variables. A su vez se halló un nivel bueno de liderazgo directivo y un nivel moderado de desempeño docente, ocupando 73% y 77% respectivamente.

Cervantes (2018) desarrolló un estudio en Ecuador, propuso establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Fue cuantitativa, descriptiva-correlacional; conformada por 44 educadores de U.E.F. “Amarilis Fuentes Alcivar”, quienes fueron encuestados a través de cuestionarios. Se comprobó que tienen una relación entre las variables; evidenciando un nivel poco adecuado en el liderazgo directivo, ocupando un 57% y un nivel eficiente de desempeño docente, ocupando el 68%.

Zamora y Zea (2018) llevaron a cabo una investigación, en Ecuador, propuso establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. El campo de investigación fue cuantitativo, transversal y correlacional; que tuvo como muestra a 7 directivos y 60 profesores de una unidad educativa “El cenáculo”, quienes fueron estudiados por medio de encuentro. Los resultados señalaron la existencia de una relación entre variables; igualmente se evidencio un nivel medio entre las variables con un 75% y 79% respectivamente.

Para el contexto nacional se consideró a Ordinola (2019) ejecutó un estudio para ver la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente. La tesis fue descriptivo y correlacional; constituido por una muestra de 30 personas, entre directivos y profesores; quienes fueron evaluado por medio de cuestionarios. Se halló una relación entre las variables, además una relación de las dimensiones de actitudes motivadoras, jerárquicas y democráticas, entre el desempeño docente. Asimismo, se encontró un nivel medio en las variables, ocupando un 60% y 63% respectivamente.

Valderrama y Montenegro (2019) ejecutaron un estudio cuyo fin fue de observar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Siendo el estudio descriptivo y correlacional y estuvo conformada por 7 profesores de la I.E N° 101000 de La Ramada, y se aplicaron instrumentos para medir las variables planteadas. Infiriendo que hay relación alta entre ambos.

Luque (2018) llevó a cabo un estudio con la meta de encontrar la asociación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Fue cuantitativo y correlacional; integrado por una muestra de 50 profesores de I.E del callao; quienes se sometieron a una evaluación utilizando cuestionarios. Los hallazgos mostraron que existe relación entre las variables. Igualmente se señaló una relación entre las dimensiones liderazgo participativo, consultivo autoritario coercitivo, autoritario benevolente, entre el desempeño docente. Se halló un nivel moderado de liderazgo directivo, ocupando un 70% a su vez un nivel satisfactorio en el desempeño docente, ocupando un 62%.

Zuñiga (2018) realizó un estudio, para establecer la relación entre liderazgo y desempeño docente. La metodología empleada fue descriptiva, básica, correlacional y no experimental; que conformó como muestra a 36 docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay, los cuales fueron evaluados por medio de cuestionarios. Los resultados expusieron que la existen de una correlación muy débil entre las variables; asimismo, se halló una relación de las dimensiones (administrativa, institucional y pedagógica) entre el desempeño docente. También se halló un nivel poco adecuado en ambas variables, ocupando un 97% y 94% respectivamente.

Vega (2018) efectuó una investigación, para establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. De corte transaccional y correlacional; que estuvo integrado por una muestra de 50 profesores de la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”, Ayacucho, quienes se sometieron a una evaluación a través de 2 cuestionarios. Se obtuvo como resultado que existe correlación entre las variables; aparte halló relación de las dimensiones gestión institucional, pedagógica y administrativa, entre el desempeño docente. También se encontró un nivel regular en las variables, ocupando un 60% en ambos.

Es importante desarrollar la teoría de las variables expuestas en el presente estudio. Por ello se amplió la información sobre el liderazgo directivo. Pedraja et al. (2020) sustentan que el liderazgo se define como el proceso donde se ejerce autoridad sobre otros sujetos mediante la información y comunicación eficaz, la capacidad que cada individuo posee para guiar a un grupo específico dentro de una organización, motivándolos para lograr sus objetivos organizativos. En cualquier entorno laboral, el liderazgo cada vez es más complicado, ya que el comportamiento del líder se centra cada vez más en fomentar relaciones positivas e inspirar a los empleados a cumplir con las normas de rendimiento.

Navarro (2016) expone que el liderazgo es el comportamiento y los resultados de las personas. Por lo que es importante, tener en cuenta que el liderazgo no sólo implica a otras personas y su aceptación de las disposiciones del líder; también implica que el líder utiliza su autoridad para influir en los miembros

de un grupo determinado para lograr objetivos comunes. Mientras que García (2019) menciona que, es el factor que impulsa la innovación, el cambio y los procesos de mejora continua, aportando que el líder de gestión está formado por una variedad de características, habilidades y competencias que pueden adquirirse; sin embargo, el director debe tener un fuerte conocimiento de las herramientas de liderazgo que le permitan demostrar su maestría de la gestión y, por tanto, establecer un ejemplo para que otros lo sigan.

Mientras que Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las facultades y habilidades necesarias. Esta capacidad se basa en las habilidades y conocimientos que posee, que le permiten ejercer autoridad sobre un grupo de personas para desarrollar actividades relacionadas con su experiencia. La importancia del conocimiento profesional, el trabajo en equipo, el compromiso, la comunicación y la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes son una de las competencias personales y profesionales que necesita un director.

Torres (2020) sustenta que el liderazgo directivo se asocia a comportamientos que unen a los líderes, siendo un proceso continuado originado por una perspectiva basada en la autoridad y en la personalidad que permite formar una orientación de desarrollo en el aprendizaje de los miembros, ayudándoles a identificar sus habilidades, capacidades y transmitir seguridad, así como a ayudarles a alcanzarlas.

Es importante tener los conocimientos profesionales precisos para introducir las modificaciones que indica la sociedad, y esta es una de las características que debe presentar un director de una institución educativa para proporcionar un liderazgo apropiado. Se incluyen las específicas que pertenecen al entorno de la organización en donde se da la responsabilidad de administrar para conformarse con los programas y planes preexistentes, así como sus propios objetivos personales para la institución, que pueden traducirse como escuela. Además de

poseer los conocimientos para preparar y adecuar en el plan de estudios que permite ofrecer a los estudiantes los conocimientos (MINEDU, 2015).

El director debe tener la capacidad de actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades, así como la flexibilidad para adaptarse a diferentes situaciones y personalidades de los empleados. Una sensación de autoeficacia que le permite tener confianza es que empatiza con sus compañeros de trabajo y con la comunidad educativa. Además, su conocimiento debe incluir métodos y prácticas de enseñanza efectivos, así como la experiencia necesaria para distinguir entre los tipos de procesos de aprendizaje que requieren los estudiantes y las prácticas pedagógicas proporcionadas por los profesores (Fullan y Quinn, 2016).

Mestanza (2017) describe diferentes estilos de liderazgo que pueden presentarse: el liderazgo autoritario que se define por el hecho de que el líder es el que toma decisiones de forma individual, comunicando en una sola dirección Supervisa y organiza el trabajo de los grupos formados en torno a sus ideas; mientras que el grupo no conoce al líder; sólo está informado de las decisiones del líder. El líder inicia, dirige y concluye las actividades, así como supervisa y controla los procesos de cada colaborador.

Siguiendo con el liderazgo democrático, que se representa por el líder que anima a la participación y compromete a los miembros de la institución. Permite a los empleados asumir funciones y tomar decisiones sobre actividades dentro de su ámbito de competencia y considera a la comunicación como un mecanismo crítico para determinar cómo se desarrollan las actividades. La sugerencia de cada trabajador es aceptada por el líder y las decisiones que se toman, son una responsabilidad simultánea.

El liderazgo *laissez faire*, que es definido por el líder que asume un papel pasivo y delega las decisiones finales al grupo, dejándolos tener plena libertad para tomar las acciones que consideren necesarias. Este liderazgo es liberal; el líder no destaca y los trabajadores poseen una mayor autoridad de toma de decisiones. El

poder se concentra en cada equipo laboral y el líder asume la responsabilidad de las decisiones.

El liderazgo situacional, que tiene la característica principal de que el líder acepta una variedad de estilos de liderazgo en respuesta al contexto y la etapa de desarrollo de los miembros. El líder es un tema dinámico en términos de sus ideas y comportamientos, adaptándose a cada grupo, tiempo y espacio. Las acciones del líder se determinan por las circunstancias o situación en cuestión, así como por el nivel de la formación personal y/o profesional de cada miembro. Este tipo de liderazgo produce resultados inmediatos porque los miembros de la organización se sienten atendidos en sus momentos de necesidad.

Córdova et al. (2021) brindó una categorización del liderazgo directivo, la cual se empleó en la presente investigación. Por lo tanto, se planteó en primer lugar al liderazgo pedagógico, que según Quispe-Pareja (2020), es un procedimiento que, cuando se sigue, da lugar a la consecución de la mejora del currículum a través del rendimiento del profesor; la intención de buscar la mejora del currículum e innovación, así como el desarrollo profesional y personal del profesor. También hace referencia a la asociación directa entre el directivo, docente y estudiantes. Las características principales son su interacción, su confianza, su horizontalidad y el ascenso del profesor a sus alumnos. En este sentido, se afirma que la autoridad del líder pedagógico se deriva de los miembros con los que interactúa y con los que establece normas y posiciones basadas en valores personales, ya sean estudiantes o padres de familia (Casas, 2019).

En segundo lugar, se encuentra la gestión administrativa, la cual hace referencia que el director tome decisiones sobre los procesos administrativos del centro educativa, garantice la prestación de servicios educativos y se sostiene por directrices y normas que rigen los objetivos institucionales de la institución. Para tomar una decisión informada, es fundamental tener una profunda comprensión del sistema educativo. Asimismo, la gestión administrativa se precisa como una secuencia de procesos y acciones que permiten la organización de esfuerzos

financieros, humanos y materiales; con el propósito de alcanzar los objetivos con una cantidad mínima de esfuerzo e inversión (Mendoza-Briones, 2017).

La tercera es la gestión institucional, donde el director toma todas las decisiones sobre el avance y el crecimiento de la institución, por lo que debe comprender las expectativas, intereses y limitaciones del sistema. Mientras que Chipana (2015) el director debe tomar decisiones para conectarse mejor con la comunidad que conforman las instituciones educativas. La toma de decisiones demanda una comprensión profunda del contexto social, de los intereses y expectativas de otras instituciones y de sus propias limitaciones y capacidades. Debe asegurarse de que la escuela satisfaga las expectativas y necesidades de los grupos a los que sirve.

Co respecto a la variable desempeño docente, Galvez y Milla (2018) señalan que es un conjunto de cualidades que posee un profesional docente, el cual le permite proporcionar una educación de alta calidad; por lo tanto, requiere la identificación de tanto las competencias establecidas como las que realmente posee. Entre estas competencias, se pueden distinguir las que tienen un enfoque técnico, metodológico, social y participativo, pues todas ellas se encuentran interconectadas.

Los conocimientos pedagógicos y la experiencia práctica de enseñanza se combinan en un rendimiento de enseñanza eficaz, lo que da lugar al desarrollo de planes de desarrollo profesional. Para ello, mejorar el rendimiento de la enseñanza es una cualidad que distingue a un buen profesor, que se define como un profesional que tiene en cuenta la mejora y la colaboración de sus alumnos para conseguir resultados satisfactorios (Grootenboer et al., 2017).

Según Puig et al. (2016) exponen acerca del desempeño docente, es el acto efectuado por un profesor a través de las relaciones sociales mientras aplica metodologías para cumplir con los resultados previstos de la actividad profesional educativa en la que se encuentra inmerso, y el logro de resultados que demuestran una calidad profesional, institucional y social.

Cóndor y Remache (2019) sustentan que el rendimiento del docente, como ser humano, debe ser un objetivo imprescindible en su acción pedagógica, y que el profesor debe tener la capacidad de comprender las diversas necesidades que pueden surgir, ya sea en el contexto o en su propia práctica como profesor.

Los componentes básicos que determinan el desempeño docente, son planteados por Escribano (2018) los cuales son crear nuevos conocimientos a partir de los conocimientos adquiridos anteriormente que durarán toda su existencia; innovar y desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje; analizar, evaluar y utilizar el conocimiento de forma responsable antes de tomar decisiones; trabajar en equipo, animar a los demás a participar en buscar soluciones a situaciones problemáticas, hacer uso de las herramientas de TIC como facilitadores del aprendizaje.

El MINEDU, en la guía del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD, 2012) expone acerca de los dominios, competencias y desempeños que establecen la eficiente profesión docente y esta demanda a todos los profesores inmersos en la educación peruana. Es así, que el MINEDU (2016) destaca la importancia de la práctica pedagógica de los maestros y su interacción con los actores involucrados, y esto se ve reflejado en el establecimiento de cuatro dominios con apoyo en la enseñanza, que se centran en el desarrollo holístico del alumno.

Zúñiga (2018) menciona las características que un docente debe tener para ejercer su trabajo adecuadamente, incluyendo: La capacidad pedagógica que hace referencia a la capacidad de manejar dominios de contenido educativo de forma atractiva, con los siguientes indicadores: dominio del contenido, capacidad de involucrarse con el tema y uso de una variedad de prácticas escolares. La emocionalidad es la facultad de comprender, expresar y transmitir emociones. La responsabilidad hace referencia a un conjunto de tareas o acciones que han sido cuidadosamente seleccionadas, teniendo en cuenta los siguientes indicadores: planificación y puntualidad, participación en la institución y sus programas y actividades. Finalmente, las relaciones interpersonales que se definen como una interacción mutua entre un grupo de personas con los siguientes indicadores:

Contribución a un ambiente de trabajo adecuado, preocupación y comprensión de los estudiantes y aceptabilidad de la diversidad de opinión y sentimientos.

Las dimensiones que se usaron en este estudio se encuentran plasmadas dentro de MBDD (2012), en donde se dividen en cuatro categorías y se organizan en torno a un conjunto de acciones de enseñanza que se han desarrollado con el interés del conocimiento de los alumnos que se enumeran a continuación (MINEDU, 2014).

La primera dimensión es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; donde se considera la preparación previa para de la labor pedagógica, la elaboración de materiales, unidades, sesiones, así como la organización del plan curricular, proyectos interdisciplinarios y experiencias de aprendizaje, con el objetivo de evaluar la interculturalidad e inclusión. Hace referencia al conocimiento y comprensión de los estudiantes de sus diversas características sociales y culturales, así como a su dominio de los espacios pedagógicos y disciplinarios, el debido de recursos didácticos, la fase de retroalimentación y evaluación formativa

Como segunda dimensión se presenta a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que se centra en la tarea del proceso pedagógico y promover los intereses de los estudiantes a través de un tratamiento adecuado y un ambiente de aprendizaje congruente, que incluye colocar a los estudiantes como eje primordial de atención y participar activamente en su aprendizaje mediante el desarrollo de variadas actividades.

La tercera dimensión es la participación en la gestión articulada a la comunidad, que es definida como la intervención en los procesos de gestión de un grupo de grupo de instituciones con una visión organizada y democrática, con el fin de investigar cooperativamente la participación eficaz de los integrantes del centro educativo en el desarrollo y evaluación de instrumentos de gestión como el PEI y de un grupo de instituciones con una visión organizada y democrática, con el fin de establecimiento del entorno de participación, trabajo favorable y respeto mutuo.

La última dimensión es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, hace referencia al vínculo entre el desarrollo profesional de los docentes con los conocimientos y habilidades adquiridos. Engloba la autoevaluación, la reflexión en profundidad sobre su rendimiento y su papel en el trabajo pedagógico y con los colegas, la intervención en el trabajo existente ya sea individual o colaborativamente, y las asignaciones dinámicas de desarrollo de la carrera. El profesor es responsable de conocer los métodos, los resultados y la gestión de los datos relacionados con las políticas educativas regionales, nacionales e internacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

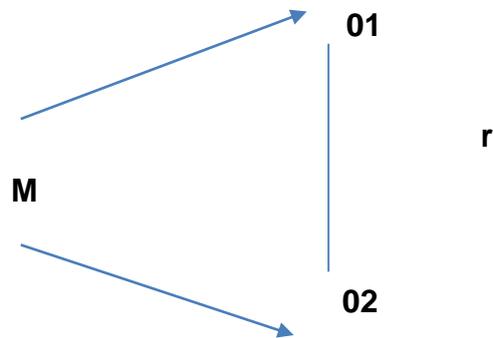
El enfoque fue cuantitativo, para Arispe et al. (2020) se basa en el paradigma positivista, lo que es de interés es la medición y la cuantificación, porque se pueden conseguir tendencias mediante la medición, permitiendo proponer nuevas hipótesis y, por tanto, se pueden desarrollar teorías. Fue de tipo básica, la cual se enfoca en formar conocimientos nuevos y más completos por medio del conocimiento de los elementos primordiales de los hechos y fenómenos observables (Arispe et al., 2020).

El método utilizado fue hipotético-deductivo, ya que el estudio se realizó sin alterar premeditadamente variables; observando la realidad tal y como se presentan en su escenario natural para ser analizarlos. El diseño fue no experimental, denominado por Fuentes-Doria et al. (2020), como un procedimiento que se lleva a cabo sin manipular variables intencionalmente; implica observar los fenómenos en su situación natural y analizarlos.

Contó con un alcance descriptivo correlacional, porque busco proporcionar una visión del cómo se presenta una o más variables en un punto de tiempo específico y tratar de describir los fenómenos de las correlaciones entre dos conceptos. Mantiene un corte transversal pues busca obtener información en una ocasión y su objetivo es describir factores y analizar su impacto en un solo momento (Fuentes-Doria et al., 2020)

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

M = 42 docentes de una I.E.P. de Huaycán

O₁ = Liderazgo Directivo

O₂ = Desempeño docente.

r = Nivel de relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las habilidades necesarias.

Definición operacional

Se usó un instrumento constituido por 3 dimensiones, que contienen 9 indicadores. Asimismo, se compone por 21 ítems, los cuales son politómicos y se encuentran en escala ordinal. Asimismo, se miden con la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Puig et al. (2016) exponen que el desempeño docente es el proceso desarrollado a través de las relaciones sociales durante la aplicación de métodos para cumplir los contenidos educativos, de acuerdo con los fines de la actividad profesional pedagógica, y el logro de un resultado que demuestra mejoramiento profesional, institucional y social.

Definición operacional

Se usó un instrumento constituido por 4 dimensiones, que contienen 14 indicadores. Asimismo, se compone por 25 ítems, los cuales son politómicos y se encuentran en escala ordinal. Asimismo, se miden con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Arispe et al. (2020) sostiene que la población en una colección de casos que comparte un conjunto de especificaciones en comunes y se encuentran en un espacio específico. Así que se contó con 80 profesores de una I.E. Pública de Huaycán en la población.

3.3.2 Muestra

Para el mismo autor, la muestra es el subconjunto de casos dentro de una población para el que se recogen datos; además, trabajar con muestras le permite ahorrar tiempo y dinero, al momento de mejorar la precisión de sus datos. Como muestra se seleccionó a 42 docentes.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, la selección de los elementos es producida por el investigador, quien considera que son característicos de la población (Fuentes-Doria et al., 2020).

Criterios de inclusión

- Profesores que deseen participar

Criterios de exclusión

- Profesores que no deseen colaborar

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis es un docente de una I.E.P de Huaycán.

3.4. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

La técnica utilizada fue la encuesta, según lo expuesto por (Fuente-Doria et al., 2020), respalda a los investigadores a recoger información de los participantes mediante encuestas directas o indirectas, que se usaron en la investigación. En cuanto a los instrumentos, fueron los cuestionarios, los cuales tienen en consideración las interrogantes respectivas y es apropiado para los indicadores, dimensiones y variables, en situaciones en las que las herramientas de recogida de datos cumplen los requerimientos fundamentales.

La validez del instrumento fue obtenida por medio de juicio de expertos, que según Arispe et al. (2020), es el nivel que alcanza un instrumento al ser medido; mide la variable que se mide; teniendo en cuenta su contenido, criterio, construcción, opinión de expertos y comprensión del cuestionario. La confiabilidad, es el grado en que un instrumento origina consistentemente resultados sólidos en una demostración que se obtuvo de un grupo piloto, hallando un alfa de Cronbach entre el rango de 0.963 y 0.913 para las variables, evidenciando una confiabilidad excelente (Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda, 2018).

3.5. Procedimientos

En esta investigación, primero se seleccionó una Institución Educativa Pública de Huaycán y se coordinó con los directivos para determinar la viabilidad del estudio; posteriormente se manejó el proceso tramitando el documento para la aplicación del estudio, a través de una solicitud desde la jefatura de investigación de la E.P.G. de la UCV hacia los directivos de la I.E.

Consecutivamente se contó con la autorización y consentimiento de los profesores para que puedan completar los cuestionarios mediante formularios digitales y físicos. Además, se validaron los instrumentos por evaluación de expertos y a través de una prueba piloto, se evaluó la confiabilidad del instrumento a una parte de la muestra y luego se aplicó al total de la muestra finalmente se efectuó el análisis correspondiente

3.6. Método de análisis de datos

Los instrumentos de investigación se validaron por opinión de expertos y se aplicaron a un grupo piloto, cuyos resultados contribuyeron a decretar la confiabilidad de los instrumentos que emplearon una escala tipo Likert. Para la administración de los cuestionarios y procesar los datos hallados se manejó el programa SPSS.

Se manejó la estadística descriptiva para organiza y presentar los datos, tras realizarse un análisis preliminar de los resultados. Para en análisis inferencial se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, pues la muestra fue de 42 profesores, así que se halló que los datos no presentaban una distribución normal, por esta razón se utilizó una prueba de Rho Spearman para probar las hipótesis (Saldaña, 2016).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los derechos de autor, se tomó en cuenta las citas y referencias pertinentes, de acuerdo con las normas de la APA 7. Por otro lado, el instrumento de medición fue previamente autorizado y se solicitó un consentimiento informado para su aplicación. La investigadora analizó los datos recogidos sin manipulación, ni alteración de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1

Liderazgo directivo

| Niveles | Frec. | % |
|------------------------|-------|------|
| Medianamente eficiente | 8 | 19% |
| Eficiente | 34 | 81% |
| Total | 42 | 100% |

Se representa en la tabla 1 que, de los encuestados, el 81% percibe un nivel eficiente en el liderazgo directivo y 19% un nivel medianamente eficiente. Indicando que los líderes poseen habilidades necesarias y están asumiendo adecuadamente las responsabilidades de llevar a cabo actividades para alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 2

Desempeño docente

| Niveles | Frec. | % |
|---------|-------|-------|
| Medio | 4 | 9.5% |
| Alto | 38 | 90.5% |
| Total | 42 | 100% |

Se representa en la tabla 2, que de los encuestados el 90.5% percibe un nivel alto de desempeño docente y el 9.5% un nivel medio. Indicando que los docentes están cumpliendo con su contenido de trabajo y se involucran satisfactoriamente con la comunidad educativa.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 3

Pruebas de normalidad

| Variable/Dimensión | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | m | Sig. |
| V ₁ Liderazgo directivo | 0.946 | 42 | 0.048 |
| Gestión institucional | 0.938 | 42 | 0.025 |
| Gestión Administrativa | 0.963 | 42 | 0.185 |
| Gestión pedagógica | 0.881 | 42 | 0.000 |
| V ₂ Desempeño docente | 0.960 | 42 | 0.151 |

En la tabla 3, se visualiza que los datos de liderazgo directivo y sus dimensiones gestión institucional y gestión pedagógica no tienen distribución normal (Sig. < 0.05); por consiguiente, corresponde la prueba Rho de Spearman (RS) para contrastar hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₁: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una IEP de Huaycán, 2022.

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una IEP de Huaycán, 2022.

Se establece el valor de alfa= 0.05.

Si, el p_valor es inferior a 0.05 se rechaza la H₀.

Tabla 4

Hipótesis General

| | | | Desempeño docente |
|----------|-----------|-----------|-------------------|
| Rho | Liderazgo | Coef. | 0.675 |
| Spearman | directivo | Sig. Bil. | 0.000 |
| | | N | 42 |

Se menciona en la tabla 4 una p_valor de 0.00, siendo inferior al valor establecido de 0.05. Por esta razón, se llega a concluir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hipótesis Específica 1:

H₁: La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

H₀: La gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Se establece que el valor de alfa= 0.05.

Si, el p_valor es inferior a 0.05 se rechaza la H₀.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis específica 1

| | | | Desempeño docente | |
|----------|---------------|-----------|-------------------|----|
| Rho | Gestión | Coef. | 0.742 | |
| Spearman | institucional | Sig. Bil. | 0.000 | |
| | | | N | 42 |

Se menciona en la tabla 5 una p_valor de 0.00, siendo inferior al valor establecido de 0.05. Por esta razón, se llega a concluir que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hipótesis Específica 2:

H₁: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Se establece que el valor de alfa= 0.05.

Si, el p_valor es inferior a 0.05 se rechaza la H₀.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis específica 2

| | | Desempeño docente | |
|----------|----------------|-------------------|-------|
| Rho | Gestión | Coeficiente | 0.601 |
| Spearman | Administrativa | Sig. Bilateral | 0.000 |
| | | N | 42 |

Se señala en la tabla 6 una p_valor de 0.00, siendo inferior al valor establecido de 0.05. Por esta razón, se llega a concluir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hipótesis Específica 3:

H₁: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

H₀: La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Se establece que el valor de alfa= 0.05.

Si, el p_valor es inferior a 0.05 se rechaza la H₀.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específica 3

| | | | Desempeño docente |
|----------|------------|-----------|-------------------|
| Rho | Gestión | Coef. | 0.519 |
| Spearman | pedagógica | Sig. Bil. | 0.000 |
| | | | N |
| | | | 42 |

Se menciona en la tabla 7 una p_valor de 0.00, siendo inferior al valor establecido de 0.05. Por esta razón, se concluye que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En la siguiente sección, el descubrimiento del estudio tratado se equipará con otras investigaciones previas al título para ver si hay similitudes o diferencias.

En el objetivo general se encontró el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. Lo cual presenta semejanzas con Silva (2022), quien realizó una investigación en Ecuador, encontrando que existe relación entre las mismas variables en la E.E.B. “Miguel de Cervantes”. Asimismo Manrique (2019) expusieron que existe relación entre variables en la escuela fiscal de E.B.F. Rommel Mosquera Jurado.

Además, Cervantes (2018) en Ecuador y, Zamora y Zea (2018) comprobaron que existe una relación entre variables en la U.E.F. “Amarilis Fuentes Alcívar”, y “El Cenáculo”. De la misma manera Ordinola (2019) halló una relación entre las variables en una I.E. de Tumbes. Valderrama y Montenegro (2019) también evidenciaron una relación alta entre las variables en la I.E. N° 101000 de “La Ramada”. Mientras que Luque (2018) dieron a conocer que existe relación entre variables en una I.E. del Callao.

Po lo tanto, si la capacidad del directivo para lograr objetivos institucionales involucra las opiniones de los integrantes del centro educativo en el que se desenvuelven, los desempeños de los docentes también podrán considerarse efectivo, puesto que son parte de la gestión educativa en la que se programa y se planifica aspectos para cumplir las metas establecidas y beneficiar a todos.

En el objetivo específico 01 se encontró que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022. Siendo similar a Orellana (2019) efectuó una investigación en El Salvador, encontrando que existe relación entre liderazgo transaccional y desempeño docente. Mientras Zúñiga (2018) evidenció que existe correlación muy débil entre los constructos en la I.E. Daniel Alcides Carrión. Además, Vega (2018) evidenció

relación entre los constructos en la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”.

Considerando que, para un adecuado liderazgo institucional, el director debe tomar decisiones para conectarse mejor con la comunidad que conforman las instituciones educativas. La toma de decisiones demanda una comprensión profunda del contexto social, de los intereses y expectativas de otras instituciones y de sus propias limitaciones y capacidades. Debe asegurarse de que la escuela satisfaga las expectativas y necesidades de los grupos a los que sirve. Por lo tanto, si todo esto se toma en cuenta es probable que el docente se desempeñe adecuadamente, pues se consideraron sus intereses, facultades, expectativas y componentes necesarios para su desenvolvimiento.

Además, el MINEDU (2015) destaca que es fundamental contar con los conocimientos profesionales necesarios para implementar cambios sociales, y esta es una de las características que debe poseer un director de una institución educativa para brindar un liderazgo adecuado. Se incluyen especificidades propias del entorno de la organización que deben administrarse para que correspondan a los programas y planes existentes, así como metas personales de la institución que pueden traducirse en escuela. Además de tener los conocimientos para preparar y ajustar el plan de estudios para que los estudiantes adquieran los conocimientos,

En el objetivo específico 02 se señaló que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022. Lo cual se asemeja a Zúñiga (2018) halló que existe correlación muy débil entre los constructos en la I.E. Daniel Alcides Carrión. Por otro lado, Orellana (2019) efectuó una investigación en El Salvador, halló que hay una relación entre liderazgo *laissez faire* y desempeño docente. Vega (2018) evidenció relación entre los constructos en la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”.

Los resultados semejantes pueden explicar considerando que el liderazgo administrativo consiste en que el director tome decisiones sobre los procesos administrativos del centro educativo, garantizando la prestación de servicios

educativos y sosteniéndose por directrices y normas que rigen los objetivos institucionales. Es decir que consiguiendo esto apropiadamente, los docentes conocerán cuales son los procedimientos, servicios y normas para desempeñarse de forma efectiva.

Asimismo, García (2019) menciona que este liderazgo es el motor de los procesos de innovación, cambio y mejora continua, lo que implica que el gerente está formado por una variedad de rasgos, habilidades y competencias que puede adquirir. Por otro lado, se debe poseer una sólida comprensión de las herramientas de liderazgo. que le permitan demostrar su dominio de la gestión y, en consecuencia, ser un ejemplo a seguir para los docentes.

En el objetivo específico 03 se evidenció que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022. Lo cual se asemeja a Vega (2018), quien evidenció relación entre los constructos en la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Por otra parte, Zúñiga (2018) evidenció que existe correlación muy débil entre los constructos en la I.E. Daniel Alcides Carrión. Asimismo Orellana (2019) efectuó una investigación en El Salvador, hallando que sus variables de estudio tiene relacion significativa.

Estas semejanzas pueden explicarse debido a que estudios se ejecutando en centros educativos, asimismo se considera que el mando del líder pedagógico se deriva normalmente de los miembros con los que interactúa y con los que establece normas y posiciones basadas en valores personales, ya sean estudiantes o padres de familia. Entonces si estas características se cumplen satisfactoriamente, el docente podrá desempeñarse adecuadamente dentro y fuera de sus clases en el centro educativo. Por lo que, Torres (2020) sustenta que el liderazgo directivo está asociado a conductas que unen a los líderes, y es un proceso continuo que permite formar una orientación de desarrollo en el aprendizaje de los integrantes (incluyendo docentes), ayudándolos a identificar sus habilidades, capacidades y transmitiéndoles seguridad para alcanzarlos.

De manera independiente se obtuvo los resultados sobre el liderazgo directivo presentando en la I.E.P. de Huaycán, evidenciando que se encuentra en el nivel eficiente, ocupando un 81%. Siendo similar a Manrique (2019) expuso un nivel bueno, ocupando un 73% en la escuela fiscal de E.G.B “Rommel Mosquera Jurado”.

Presentado también mínimas diferencias con Silva (2022), quien realizó una investigación en Ecuador, halló un nivel regular, ocupando un 66% en la E.E.B. “Miguel de Cervantes”, Cervantes (2018), en Ecuador, encontró un nivel poco adecuado en la U.E.F “Amarilis Fuentes Alcívar”, ocupando un 57%. Zamora y Zea (2018) halló un nivel medio, ocupando un 75%, en una unidad educativa “El Cenáculo”.

Ordinola (2019) encontró un nivel medio en una institución educativa de Tumbes, ocupando un 60%. Luque (2018) halló un nivel regular, ocupando un 70% en una I.E. del Callao. Zúñiga (2018) encontró un nivel poco adecuado, ocupando un 97% en la I.E. Daniel Alcides Carrión. Vega (2018) evidenció un nivel regular en la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”, ocupando un 60%.

Considerando a Fullan y Quinn, (2016), quienes mencionan que el director debe ser capaz de adaptarse a diversas situaciones laborales y personalidades de los empleados, así como la capacidad de actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades. Además de poseer métodos y técnicas de enseñanza eficaces, así como la experiencia necesaria para distinguir entre los muchos tipos de procesos de aprendizaje que necesitan los estudiantes y las prácticas pedagógicas proporcionadas por los profesores. Entonces son estas razones por las cuales pueden variar los niveles de liderazgo directivo en diferentes centros educativos.

También se recolectaron los resultados acerca del desempeño docente presentando en la I.E. Pública de Huaycán, evidenciando que se encuentra en el nivel alto, ocupando un 90.5%. Lo cual es semejante a Luque (2018) halló un nivel satisfactorio, ocupando un 62% en una I.E. del Callao. Lo mismo sucede con

Cervantes (2018), quien, en Ecuador, encontró un nivel eficiente en la U.E.F. “Amarilis Fuentes Alcívar”, ocupando un 68%.

Presentando diferencia mínima con Zúñiga (2018), quien encontró un nivel poco adecuado, ocupando un 94% en la I.E. Daniel Alcides Carrión. Ordinola (2019) encontró un nivel medio en una institución educativa de Tumbes, ocupando un 63%. Zamora y Zea (2018) halló un nivel medio, ocupando un 79%, en una unidad educativa “El Cenáculo”.

Vega (2018) evidenció un nivel regular en la I.E. Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”, ocupando un 60%. Manrique (2019) expuso un nivel medio, ocupando un 77% en colegio fiscal de E.G.B. “Rommel Mosquera Jurado”. Silva (2022), quien realizó una investigación en Ecuador, halló un nivel regular, ocupando un 67% en la E.E.B. “Miguel de Cervantes”.

Estas variaciones en los resultados pueden explicarse considerando a Escribano (2018), quien expone que los componentes que determinan el desempeño son la creación de nuevos conocimientos a partir de información previamente adquiridas, el desarrollo de nuevas estrategias de aprendizaje; el análisis, evaluación y uso responsable del conocimiento previo a la toma de decisiones; el trabajo en equipo y el uso de herramientas TIC, como ayudas para el aprendizaje .

VI. CONCLUSIONES

Primera. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente (Significancia bilateral=0.000, coeficiente de correlación $r_s=0.675$). Se infiere que a mejor liderazgo del directivo mejor es el desempeño en los docentes en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Segunda. La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente (Significancia bilateral=0.000, coeficiente correlacional $r_s=0.742$). Por lo tanto, a una mejor gestión institucional mejora el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Tercera. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente (Significancia bilateral=0.000, coeficiente correlacional $r_s=0.601$). Por lo tanto, a una a mejor gestión administrativa mejora el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

Cuarta. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente (Significancia bilateral=0.000, coeficiente correlacional $r_s=0.519$). Por lo tanto, a una mejor gestión pedagógica mejora el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Al equipo directivo de la I.E. Pública de Huaycán que motiven a los docentes en cuanto a la elaboración de horarios, cronogramas y sesiones pedagógicas utilizando experiencias de aprendizaje, para que se preocupen por el desarrollo de aprendizajes de los alumnos.

Segunda.

A los directivos de la I.E. Pública de Huaycán, continúen asumiendo un liderazgo más fuerte y sólido, ya que esto fortalecerá el componente educativo de los docentes y su desempeño.

Tercera.

Al equipo directivo y plana docente de la I.E. Pública de Huaycán, promover la formación continua del docente, que permita a los profesores ser partícipes de diplomados, especialización y posgrado, con fines de generar avance y éxito de la labor educativa.

Cuarta.

A los profesores de la I.E. Pública de Huaycán, identificar estrategias pertinentes que contribuyan al desarrollo de mecanismos que el docente ejerce en su desempeño que conlleve a la mejora de las metas de aprendizaje y el perfil integral del estudiante.

Quinta.

Se recomienda replicar el estudio en la comunidad educativa, para establecer la relevancia de la relación entre las variables estudiadas u otros factores que puedan impactar en alguna de ellas.

REFERENCIAS

- Aparicio-Molina, C., Sepúlveda-López, F., Valverde-Huincatripay, X., Cárdenas-Merino, V., Contreras-Sanzana, G. & Valenzuela-Ravanal, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Primera edición. Departamento de investigación y posgrados de la Universidad Internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Calero M. (2006). *Gestión Educativa*. Abedul.
- Casas, A. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062182005/html/>
- Cervantes, V. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. Guayaquil – Ecuador, 2018 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chaves-Barboza, E. & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13197>
- Chipana, I. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí, 2015* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21673/Chipana_HI.pdf?sequence=1

- Cóndor, B. & Remache, M. (2020). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Córdova, E., Rojas, I. & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es.
- Córdova, N. (2018). *Liderazgo directivo y participación de los padres de familia en la I.E. Secundaria "Rómulo Pedraza Pacheco", Pacobamba 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28198/cordova_cn.pdf?sequence=1
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista educación*, 42(2), <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz-Ballesteros, J. & Díaz-Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- Fullan, M. & Quinn, J. (2016). *Coherence*. Corwin.
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, A. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2871932>

- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Luque, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23672/Luque_RRDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique, A. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40470/Manrique_TAJ.pdf?sequence=1
- Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Mestanza, M. (2017). *Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Profesional Docente en la I.E. "San Antonio De Jicamarca", del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/Tesis_Maestría %20 en %20Administración%20 de %20 la %20educación](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/Tesis_Maestría%20en%20Administración%20de%20la%20educación).
- MINEDUC (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. MINEDUC.
https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf
- Navarro, C. (2016). Theoretical considerations on the concept of leadership and its application in educational research. *Revista Educación* 40(1), 53-66.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40857/Ordinola_GDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C., & Muñoz-Fritis, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Puig, M., Martínez, M. & Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300017&lng=es&tlng=es.
- Quispe-Pareja, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valizana*, 14(1), 7-14. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601/483>
- Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis de maestría]. Universidad de Barcelona. <https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M. & Prieto-López, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela *Héroes del Cenepa*, 7(1), 258-273
- Silva, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba – Ecuador – 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>
- Torres, G. (2020). *Liderazgo directivo y aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019. Bellavista, callao, Lima – Perú* [Tesis de maestría]. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3983>

- Valderrama, J. & Montenegro, C. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalva, M. & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Innova Research Journal*, 2(4), 155-162.
- Zamora, Z. & Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526>
- Zúñiga, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/zu%C3%B1iga_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán 2022

APELLIDOS Y NOMBRES: Br. Rosado Nolasco, Flor Kimberly (ORCID: 0000-0002-6630-9890)

| PROBLEMA | | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES: Dimensiones e Indicadores | | | |
|--|--|--|--|---|------|---|--|
| Problema general ¿Cuál es la relación que se da entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022? | Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022 | Hipótesis General El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E.P. de Huaycán, 2022 | Variable 1: Liderazgo directivo | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala y valores Niveles | |
| | | | Gestión institucional (1-6) Gestión Administrativa (7-14) Gestión pedagógica (15-21) | Diseña los instrumentos de gestión escolar. Genera un clima escolar Manejo de estrategias de solución de conflictos. Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros. Control óptimo del tiempo. Conduce la autoevaluación. Gestiona la formación continua de los profesores. Genera espacios para el trabajo colaborativo. Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes | 21 | Escala ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Niveles Eficiente (77 -105) Medianamente eficiente (49-76) Poco eficiente (21-48) | |
| Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que se da entre gestión institucional y desempeño | Objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño | Hipótesis específicas 1) La gestión institucional se relaciona significativamente con el | | | | | |

| docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022? | docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | Variable 2: Desempeño docente | | | |
|---|---|--|---|--|------|--|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala y valores Niveles |
| 2) ¿Cuál es la relación que se da entre gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022? | 2) Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | 2) La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1-7) | <ul style="list-style-type: none"> • Domina los conceptos • Maneja las teorías pedagógicas • Planifica las sesiones aprendizajes • Planifica la evaluación | 25 | <p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Niveles</p> <p>Alto (93 - 125) Medio (59 - 92) Bajo(25 - 58)</p> |
| 3) ¿Cuál es la relación que se da entre gestión pedagógica y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022? | 3) Determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | 3) La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022. | Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes (8-17) | <ul style="list-style-type: none"> • Comprende los propósitos • Comprende los contenidos • Fomenta el buen clima en el aula • Aplica métodos y técnicas | | |
| | | | Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes (18-20) | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las normas y reglamentos • Aplica las normas y reglamentos • Posee ética profesional docente • Toma decisiones | | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (21-25) | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce aspectos • Propone ideas de mejora institucional | | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y Muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística utilizada |
|---|--|--|--|
| <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> | <p>Población: Conformada por 80 docentes de una Institución Educativa Pública de Huaycán</p> <p>Muestreo No probabilística intencional</p> <p>Muestra: Conformada por 42 docentes de una Institución Educativa Pública de Huaycán</p> | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar liderazgo directivo Cuestionario para evaluar desempeño docente</p> | <p>Descriptiva: Se emplearon tablas con porcentajes y frecuencia, y figuras.</p> <p>Estadística inferencial: Normalidad: Shapiro Wilk</p> <p>Contrastación de hipótesis: Se aplicó la Prueba Rho de Spearman o Pearson</p> |

Anexo 2: Operacionalización de las variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALAS DE MEDICIÓN | NIVELES Y RANGO |
|----------------------|--|---|--|---|--|---|
| Liderazgo directivo | Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las habilidades y habilidades necesarias. | Constituida por 3 dimensiones, 9 indicadores, con un total de 21 ítems que se encuentran en escala ordinal y son politómicas, las cuales serán medidas con la escala de Likert. | Gestión institucional (1-6) Gestión Administrativa (7-14) Gestión pedagógica (15-21) | Diseña los instrumentos de gestión escolar. Genera un clima escolar Manejo de estrategias de solución de conflictos. Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros. Control óptimo del tiempo. Conduce la autoevaluación. Gestiona la formación continua de los profesores. Genera espacios para el trabajo colaborativo. Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes | Escala ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Niveles Eficiente (77-105) Medianamente eficiente (49-76) Poco eficiente (21-48) D1 Poco Eficiente (6 -13) Medianamente eficiente (14-21) Eficiente (22-30) D2. Poco Eficiente (8-18) Medianamente eficiente (19-29) Eficiente (30-40) D3 Poco Eficiente (7-16) Medianamente eficiente (17-26) Eficiente (27-35) |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|---|--|
| <p>Desempeño docente</p> | <p>Puig et al. (2016) exponen que el desempeño docente es el proceso desarrollado por un sujeto a través de las relaciones sociales en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en la que participa, y el logro de un resultado que demuestre una mejora profesional, institucional y social.</p> | <p>Constituida por 4 dimensiones, 14 indicadores con un total de 25 ítems que se encuentran en escala ordinal y son politómicas, las cuales serán medidas con la escala de Likert.</p> | <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1-7)</p> <p>Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes (8-17)</p> <p>Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes (18-20)</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (21-25)</p> | <p>Domina los conceptos Maneja las teorías pedagógicas Planifica las sesiones aprendizajes Planifica la evaluación</p> <p>Comprende los propósitos Comprende los contenidos Fomenta el buen clima en el aula Aplica métodos y técnicas</p> <p>Conoce las normas y reglamentos Aplica las normas y reglamentos Posee ética profesional docente Toma decisiones</p> <p>Conoce aspectos Propone ideas de mejora institucional</p> | <p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> | <p>Niveles</p> <p>Alto (93-125) Medio (59-92) Bajo (25-58)</p> <p>D1. Alto (27-35) Medio (17-26) Bajo (7-16)</p> <p>D2. Alto (38-50) Medio (24-37) Bajo (10-23)</p> <p>D3. Alto (11 - 15) Medio (7-10) Bajo (3-6)</p> <p>D4. Alto (16-20) Medio (10-15) Bajo (4-9)</p> |
|--------------------------|--|--|--|--|---|--|

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO DIRECTIVO

El siguiente instrumento permitirá evaluar el liderazgo directivo. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

| N° | Interrogante | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 2 | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI) | | | | | |
| 3 | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 4 | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | | | | | |
| 5 | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | | | | | |
| 6 | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI). | | | | | |
| 7 | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 9 | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados. | | | | |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | | | | |
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | | | | |
| 12 | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal). | | | | |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | | |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | | | | |
| 15 | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. | | | | |
| 16 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | | |
| 17 | Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | | | | |
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | | | | |
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. | | | | |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | | |
| 21 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | | | | |

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento permitirá medir el desempeño docente. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

| N° | Interrogante | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales | | | | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados | | | | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos | | | | | |
| 5 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes | | | | | |
| 6 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | | |
| 7 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo | | | | | |
| 8 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | | |
| 9 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | | |
| 11 | Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | | |
| 12 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos | | | | | |
| 13 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | | |
| 14 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 15 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 16 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | | | | | |
| 17 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna | | | | | |
| 18 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | | |
| 19 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | | |
| 20 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | | |
| 21 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | |
| 22 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | | |
| 23 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 24 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos | | | | | |
| 25 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | | |

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 4: Juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Garay Flores, Germán Vicente

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestra.

El título del proyecto de investigación es: Liderazgo directo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosado Nolasco', written over a horizontal dotted line.

Rosado Nolasco Flor Kimberly

D.N.I 43415588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1

El liderazgo directivo: **Liderazgo directivo:** Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las habilidades necesarias (p. 32)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Gestión institucional: Chipana (2015) menciona que el director debe tomar decisiones para conectarse mejor con la comunidad que conforman las instituciones educativas. Este tipo de toma de decisiones requiere una comprensión profunda del contexto social, de las expectativas e intereses de otras instituciones y de las propias limitaciones y capacidades de la institución (p. 30).

Dimensión 2

Gestión Administrativa: se define como una serie de acciones y procesos que permiten organizar los esfuerzos humanos, materiales y financieros con el objetivo de alcanzar los objetivos con la menor cantidad de esfuerzo e inversión posible (Mendoza-Briones, 2017, p. 955).

Dimensión 3

Gestión pedagógica: Es un procedimiento que, cuando se sigue, da lugar a la consecución de la mejora del currículum a través del rendimiento del profesor; la intención de buscar la mejora del currículum e innovación, así como el desarrollo profesional y personal del profesor (Quispe-Pareja, 2020, p. 2)

Variable 2

Desempeño docente: Según Puig et al. (2016) exponen que el desempeño docente es el proceso desarrollado por un sujeto a través de las relaciones sociales en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en la que participa, y el logro de un resultado que demuestre una mejora profesional, institucional y social.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: La preparación previa de la planeación de las clases en el programa o estructura curricular, en ella su contenido las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje acompañado con el enfoque intercultural y la inclusión social, es decir al conocimiento y respeto de su cultura, usando materiales útiles para el dominio de los de los contenidos transmitidos y elaborados por los propios docentes. (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 2

Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes: se centra en la tarea del proceso pedagógico de promover los intereses de los estudiantes a través de un tratamiento adecuado y un entorno de aprendizaje congruente (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: es definida como la intervención en los procesos de gestión de un grupo de instituciones con una visión democrática y organizada, con el fin de investigar cooperativamente la participación eficaz de los actores de la comunidad educativa en el desarrollo y evaluación (MINEDU, 2014, p. 26).

Dimensión 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Hace referencia a la asociación entre el desarrollo profesional de los docentes y los conocimientos y habilidades adquiridos durante la educación de los profesores. Engloba la autoevaluación, la reflexión en profundidad sobre su rendimiento y su papel en el trabajo pedagógico y con los colegas, la intervención en el trabajo existente ya sea individual o colaborativamente, y las asignaciones dinámicas de desarrollo de la carrera. (MINEDU, 2014, p. 26)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Gestión institucional | | | | | | | |
| 1 | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 2 | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI) | x | | x | | x | | |
| 3 | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 4 | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI). | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | x | | x | | x | | |
| 9 | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. | x | | x | | x | | |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal). | X | | X | | X | | |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 Gestión pedagógica | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 14 | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 15 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | X | | X | | X | | |
| 17 | Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | X | | X | | X | | |
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | X | | X | | X | | |
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. | X | | X | | X | | |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | X | | X | | x | | |
| 21 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | x | | x | | X | | |

**Autor: Castillo Vásquez, Verónica
Rodríguez Zamora, María Carmela
Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Garay Flores, Germán Vicente **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

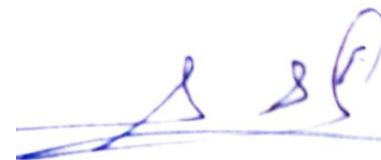
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos | X | | X | | X | | |
| 5 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 6 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | X | | |
| 9 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 10 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 11 | Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | X | | X | | X | | |
| 14 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 13 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | X | | x | | x | | |
| 15 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna | X | | X | | X | | |
| 17 | Constuye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión articulada a la comunidad. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | X | | X | | X | | |
| 19 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 23 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 24 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos | X | | X | | X | | |
| 25 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |

**Autor: Ministerio de Educación del Perú (2014)
Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)**

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Garay Flores, Germán Vicente **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

- 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

03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Daniel Malpartida Victorio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestra.

El título del proyecto de investigación es: Liderazgo directo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Rosado Nolasco Flor Kimberly

D.N.I 43415588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1

El liderazgo directivo: Liderazgo directivo: Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las habilidades necesarias (p. 32)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Gestión institucional: Chipana (2015) menciona que el director debe tomar decisiones para conectarse mejor con la comunidad que conforman las instituciones educativas. Este tipo de toma de decisiones requiere una comprensión profunda del contexto social, de las expectativas e intereses de otras instituciones y de las propias limitaciones y capacidades de la institución (p. 30).

Dimensión 2

Gestión Administrativa: se define como una serie de acciones y procesos que permiten organizar los esfuerzos humanos, materiales y financieros con el objetivo de alcanzar los objetivos con la menor cantidad de esfuerzo e inversión posible (Mendoza-Briones, 2017, p. 955).

Dimensión 3

Gestión pedagógica: Es un procedimiento que, cuando se sigue, da lugar a la consecución de la mejora del currículum a través del rendimiento del profesor; la intención de buscar la mejora del currículum e innovación, así como el desarrollo profesional y personal del profesor (Quispe-Pareja, 2020, p. 2)

Variable 2

Desempeño docente: Según Puig et al. (2016) exponen que el desempeño docente es el proceso desarrollado por un sujeto a través de las relaciones sociales en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en la que participa, y el logro de un resultado que demuestre una mejora profesional, institucional y social.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: La preparación previa de la planeación de las clases en el programa o estructura curricular, en ella su contenido las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje acompañado con el enfoque intercultural y la inclusión social, es decir al conocimiento y respeto de su cultura, usando materiales útiles para el dominio de los de los contenidos transmitidos y elaborados por los propios docentes. (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 2

Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes: se centra en la tarea del proceso pedagógico de promover los intereses de los estudiantes a través de un tratamiento adecuado y un entorno de aprendizaje congruente (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: es definida como la intervención en los procesos de gestión de un grupo de instituciones con una visión democrática y organizada, con el fin de investigar cooperativamente la participación eficaz de los actores de la comunidad educativa en el desarrollo y evaluación (MINEDU, 2014, p. 26).

Dimensión 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Hace referencia a la asociación entre el desarrollo profesional de los docentes y los conocimientos y habilidades adquiridos durante la educación de los profesores. Engloba la autoevaluación, la reflexión en profundidad sobre su rendimiento y su papel en el trabajo pedagógico y con los colegas, la intervención en el trabajo existente, ya sea individual o colaborativamente, y las asignaciones dinámicas de desarrollo de la carrera. (MINEDU, 2014, p. 26)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Gestión institucional | | | | | | | |
| 1 | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 2 | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI) | x | | x | | x | | |
| 3 | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 4 | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI). | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa | | | | | | | |
| 7 | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | | | | | | | |
| 9 | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados. | x | | x | | x | | |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | x | | x | | x | | |
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal). | X | | X | | X | | |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 Gestión pedagógica | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 14 | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 15 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | X | | X | | X | | |
| 17 | Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | X | | X | | X | | |
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. | X | | X | | X | | |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | X | | X | | x | | |
| 21 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | x | | x | | X | | |

Autor: Vega Vargas, Maximiliano (2018)

Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Daniel Malpartida Victorio

DNI: 10110855

Especialidad del validador: Computación e informática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' with a vertical stroke extending downwards.

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos | X | | X | | X | | |
| 5 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 6 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 8 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 10 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 11 | Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos | X | | X | | X | | |
| 13 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | X | | X | | X | | |
| 14 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 13 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | X | | x | | x | | |
| 15 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna | X | | X | | X | | |
| 17 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión articulada a la comunidad. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 23 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 24 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos | X | | X | | X | | |
| 25 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |

Autor: Autor: Vega Vargas, Maximiliana (2018)

Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Daniel Malpartida Victorio

DNI: 10110855

Especialidad del validador: Computación e informática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'DM' or similar, written in a cursive style.

Firma del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Rojas Mucha, Liz Janet

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestra.

El título del proyecto de investigación es: Liderazgo directo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....

Rosado Nolasco Flor Kimberly

D.N.I 43415588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1

El liderazgo directivo: Liderazgo directivo: Riveras (2020), expone que un líder de gestión es un individuo que asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades o alcanzar objetivos, al tiempo que también posee las habilidades necesarias (p. 32)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Gestión institucional: Chipana (2015) menciona que el director debe tomar decisiones para conectarse mejor con la comunidad que conforman las instituciones educativas. Este tipo de toma de decisiones requiere una comprensión profunda del contexto social, de las expectativas e intereses de otras instituciones y de las propias limitaciones y capacidades de la institución (p. 30).

Dimensión 2

Gestión Administrativa: se define como una serie de acciones y procesos que permiten organizar los esfuerzos humanos, materiales y financieros con el objetivo de alcanzar los objetivos con la menor cantidad de esfuerzo e inversión posible (Mendoza-Briones, 2017, p. 955).

Dimensión 3

Gestión pedagógica: Es un procedimiento que, cuando se sigue, da lugar a la consecución de la mejora del currículum a través del rendimiento del profesor; la intención de buscar la mejora del currículum e innovación, así como el desarrollo profesional y personal del profesor (Quispe-Pareja, 2020, p. 2)

Variable 2

Desempeño docente: Según Puig et al. (2016) exponen que el desempeño docente es el proceso desarrollado por un sujeto a través de las relaciones sociales en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en la que participa, y el logro de un resultado que demuestre una mejora profesional, institucional y social.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: La preparación previa de la planeación de las clases en el programa o estructura curricular, en ella su contenido las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje acompañado con el enfoque intercultural y la inclusión social, es decir al conocimiento y respeto de su cultura, usando materiales útiles para el dominio de los de los contenidos transmitidos y elaborados por los propios docentes. (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 2

Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes: se centra en la tarea del proceso pedagógico de promover los intereses de los estudiantes a través de un tratamiento adecuado y un entorno de aprendizaje congruente (MINEDU, 2014, p. 25).

Dimensión 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: es definida como la intervención en los procesos de gestión de un grupo de instituciones con una visión democrática y organizada, con el fin de investigar cooperativamente la participación eficaz de los actores de la comunidad educativa en el desarrollo y evaluación (MINEDU, 2014, p. 26).

Dimensión 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Hace referencia a la asociación entre el desarrollo profesional de los docentes y los conocimientos y habilidades adquiridos durante la educación de los profesores. Engloba la autoevaluación, la reflexión en profundidad sobre su rendimiento y su papel en el trabajo pedagógico y con los colegas, la intervención en el trabajo existente, ya sea individual o colaborativamente, y las asignaciones dinámicas de desarrollo de la carrera. (MINEDU, 2014, p. 26)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Gestión institucional | | | | | | | |
| 1 | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 2 | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI) | x | | x | | x | | |
| 3 | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | x | | x | | x | | |
| 4 | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI). | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa | | | | | | | |
| 7 | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula). | | | | | | | |
| 9 | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados. | x | | x | | x | | |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | x | | x | | x | | |
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal). | X | | X | | X | | |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 Gestión pedagógica | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 14 | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 15 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | X | | X | | X | | |
| 17 | Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso). | X | | X | | X | | |
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. | X | | X | | X | | |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | X | | X | | x | | |
| 21 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | x | | x | | X | | |

Autor: Vega Vargas, Maximiliana (2018)

Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Rojas Mucha, Liz Janet **DNI: 06808491**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos | X | | X | | X | | |
| 5 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 6 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 8 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 10 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 11 | Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos | X | | X | | X | | |
| 13 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | X | | X | | X | | |
| 14 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 13 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | X | | x | | x | | |
| 15 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna | X | | X | | X | | |
| 17 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | X | | X | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión articulada a la comunidad. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 23 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 24 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos | X | | X | | X | | |
| 25 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |

Autor: Autor: Vega Vargas, Maximiliana (2018)

Adaptado por Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Rojas Mucha, Liz Janet DNI: 06808491

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

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

13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 159 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Vladimir Fuentes Riveras Quinteros
I.E. N° 1248 "5 DE ABRIL"
Director

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROSADO NOLASCO FLOR KIMBERLY con N° DNI 43415588 y código de matrícula N° 7002671038, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUAYCÁN, 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.



Helga Ruth Majo Marrofo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 6. Autorización de la Institución



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 1248 "5 DE ABRIL"

Código Modular: Nivel Primario 0743716 – Nivel Secundaria 1075779



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huaycán, 27 de mayo del 2022.

OFICIO N° 0019-2022- DIE N° 1248 "5 de Abril" – H.

SEÑORA:

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

Asunto: Respuesta a la carta de presentación
Br. Rosado Nolasco, Flor Kimberly

REF.: Carta de Presentación N° 141-2022-UCV-VA-EPG-F06L03/J

Es grato dirigirme a usted a través de la presente para saludarla cordialmente a nombre de la I.E. N° 1248 "5 de Abril" y por medio de la presente con la comunicarle que, de acuerdo al documento de la referencia, que mi despacho **VA OTORGAR EL PERMISO Y BRINDAR LAS FACILIDADES** del caso al **Br. Rosado Nolasco, Flor Kimberly**, maestriza del programa de Maestría en Administración de la Educación; para que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución educativa a mi cargo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Visible: 25 de 25 va

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 | V12 | V13 | V14 | V15 | V16 | V17 | V18 | V19 | V20 | V21 | V22 | V23 | V24 | V25 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Anexo 6: Base de datos

| Sujeto | Gestión institucional | | | | | | Gestión Administrativa | | | | | | | | Gestión pedagógica | | | | | | |
|--------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 22 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 26 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| Sujeto | Preparación para el aprendizaje de docentes | | | | | | | Enseñanza para el Aprendizaje de los docentes | | | | | | | | | | Participación en la gestión articulada a la comunidad de los | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente | | | | |
|--------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|---------|---------|---|---------|---------|---------|---------|
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | Ítem 23 | Ítem 24 | Ítem 25 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Anexo 7: Juicio de expertos

Tabla 8

Resultados de la validación de los instrumentos por juicios de experto

| Expertos | Criterio | | | Observación |
|-------------------------------------|------------|-------------|----------|--|
| | Relevancia | Pertinencia | Claridad | |
| Mg. Rojas Mucha, Liz Janet | Cumple | Cumple | Cumple | Los cuestionarios son aplicables |
| Dr. Daniel Malpartida Victorio | Cumple | Cumple | Cumple | |
| Dr. Garay Flores, Germán Vicente | Cumple | Cumple | Cumple | |

En la tabla 8 se puede apreciar que los cuestionarios, al ser sometidos a la validación por juicio de expertos, se llegó a la conclusión que son aplicables, ya que cumple los requisitos establecidos para ser aplicables.

Anexo 8: Prueba de confiabilidad

Tabla 9

Confiabilidad de las variables y dimensiones

| Variable/Dimensión | N.º de ítems | Alfa de Cronbach | Nivel de confiabilidad |
|---|--------------|------------------|------------------------|
| V1. Liderazgo directivo | 21 | 0.963 | Excelente |
| Gestión institucional | 6 | 0.870 | Muy alta |
| Gestión Administrativa | 8 | 0.882 | Bueno |
| Gestión pedagógica | 7 | 0.955 | Muy alta |
| V2. Desempeño docente | 25 | 0.913 | Excelente |
| Preparación para el aprendizaje de docentes | 7 | 0.934 | Excelente |
| Enseñanza para el aprendizaje de los docentes | 10 | 0.957 | Excelente |
| Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes | 3 | 0.864 | Bueno |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente | 5 | 0.816 | Bueno |

Para hallar la confiabilidad se aplicaron los instrumentos, que miden las variables y dimensiones, a un grupo piloto de 26 docentes. Encontrando como resultados que los cuestionarios son altamente confiables, según se observan los datos en la Tabla 9 (Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda, 2018).

Anexo 9: Niveles del estadístico Alpha de Cronbach

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

| Rangos | Magnitud |
|-------------|--------------|
| 0.91 a 1.00 | Excelente |
| 0.81 a 0.90 | Bueno |
| 0.71 a 0.80 | Aceptable |
| 0.61 a 0.70 | Cuestionable |
| 0.51 a 0.60 | Pobre |
| 0.00 a 0.50 | Inaceptable |

Fuente: George y Mallery (2003) citado en Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

Anexo 10: Fichas técnicas

Tabla 11

Ficha técnica de Liderazgo directivo

| | |
|-----------------|--|
| Denominación | Cuestionario: Liderazgo directivo |
| Autor: | Vega Cárdenas, Maximiliana (2018) |
| Procedencia: | Instituciones Educativas en Perú |
| Aplicado por: | Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022) |
| Administración: | Individual o grupal |
| Duración: | 10 – 30 minutos |
| Significación: | El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe el liderazgo directivo |
| Aplicación: | Estudiantes de la Institución Educativa Pública de Huaycán |
| Estructura: | El cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones (Gestión institucional, Gestión Administrativa y Gestión pedagógica). Cuenta con 21 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) |

Tabla 12*Ficha técnica de Desempeño docente*

| | |
|-----------------|---|
| Denominación | Cuestionario: Desempeño docente |
| Autor: | Vega Cárdenas, Maximiliana (2018) |
| Procedencia: | Instituciones Educativas en Perú |
| Aplicado por: | Rosado Nolasco, Flor Kimberly (2022) |
| Administración: | Individual o grupal |
| Duración: | 10 – 30 minutos |
| Significación: | El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe el desempeño docente |
| Aplicación: | Estudiantes de la Institución Educativa Pública de Huaycán |
| Estructura: | El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones (Preparación para el aprendizaje de docentes, Enseñanza para el Aprendizaje de los docentes, Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente). Cuenta con 25 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) |

Anexo 11: Captura del cuestionario google form

Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución

Preguntas Respuestas 45 Configuración

Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022

Estimado/a participante, mi nombre es Flor Kimberly Rosado Nolasco, y me encuentro cursando la maestría de Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, por ello estoy ejecutando una investigación con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huaycán, 2022.

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en completar dos cuestionarios, con una duración aproximada de 5 a 10 minutos cada uno.

Activar Windows

Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución

Preguntas Respuestas 45 Configuración

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio. Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente.

45 respuestas

100%

● Si
● No

Copiar Copiar gráfico

Anexo 12: Ubicación de lugar de investigación

