



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones
educativas públicas de Jauja - Junín, 2022**

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

AUTORA:

Acero Beramendi, Judith Mariela (orcid.org/0000-0001-7787-234X)

ASESORA:

Dra. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (orcid.org/0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios nuestro creador, por su infinita misericordia y bendiciones que diariamente me profesa y me hace mejor ser humano y profesional de éxito para la sociedad.

Con mucho amor, a mi familia, especialmente a mi hijo, por ser mi mayor fuente de inspiración y razón para ser mejor cada día.

Judith

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por encaminar mi vida por el camino del bien y la sabiduría profesional de la docencia.

A la Universidad Particular “Cesar Vallejo” de manera preferencial Dra. Carranza Yuncor, Nelly Roxana, por sus consejos y sugerencias constantes al presente trabajo, haciendo posible concluir satisfactoriamente la presente investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLÓGICO:	17
3.1. Tipo y diseño de investigación: básico, enfoque cuantitativo	17
3.2. Variables y Operacionalización:	18
3.3. Población, muestra y muestreo:	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	20
3.5. Procedimientos:.....	23
3.6. Método de análisis de datos:	23
3.7. Aspectos éticos:	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES:	35
VII. RECOMENDACIONES:	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución población de docentes de las Instituciones Educativas de Jauja - Junín, 2022	19
Tabla 2. Niveles de correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Jauja - Junín, 2022	25
Tabla 3. Niveles de correlación entre las dimensiones gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje.	26
Tabla 4. Niveles de correlación entre las dimensiones gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	27
Tabla 5. Niveles de correlación entre las dimensiones gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada.	28
Tabla 6. Niveles de correlación entre las dimensiones estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E de Jauja - Junín en 2022. Esta investigación se fundamenta en la teoría del liderazgo significativo de Chiavenato y el enfoque por competencias del Minedu. El estudio de tipo básico, no experimental, cuantitativo, descriptivo-correlacional, y emplea una población muestral de 55 educadores. Se utilizó un cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y otro para evaluar el desempeño docente. Ambos cuestionarios fueron evaluados por expertos y tuvieron índices de fiabilidad de aceptables. Los resultados de la comprobación de la hipótesis general, determinó un valor r de Person =0,509, que indica un alto grado de correlación positiva, y una significación bilateral de 0,000 0,05 ($p>0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva y se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Jauja - Junín, 2022.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, desempeño docente, Gestión.

Abstract

The general objective of this research was: To determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in the I.E of Jauja - Junín in 2022. This argument is based on the theory of significant leadership of Chiavenato and the competency-based approach of Minedu. The basic, non-experimental, quantitative, descriptive-correlational study uses a sample population of 55 educators. A questionnaire was used to assess managerial leadership and another to assess teaching performance. Both questionnaires were evaluated by experts and had acceptable reliability indices. The results of the verification of the general hypothesis, determined an r value of Person $=0.509$, which indicates a high degree of positive correlation, and a bilateral significance of $0.000 < 0.05$ ($p > 0.05$). Therefore, the positive hypothesis is accepted and it is concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance in the Educational Institutions of Jauja - Junín, 2022.

Keywords: Leadership, manager, teaching performance, Management.

I. INTRODUCCIÓN:

Hoy en día las políticas educativas traen consigo nuevos cambios en el mundo entero, lo que ha dado origen a que se esté llevando a cabo una serie de cambios que toman en cuenta al individuo como un todo coordinado u organizado dentro de sus perspectivas mentales, llenas de conductas morales. Por lo tanto, hay una necesidad crítica de avanzar en una formación centrada en la mejora de la gestión administrativa, el liderazgo y el desempeño del individuo (Buitrón & Navarrete, 2010). Por ello, que el óptimo desempeño sea uno de los desafíos más urgentes para los directivos de las organizaciones, sobre todo escolares.

En un estudio educativo latinoamericano, la UNESCO, aportó importante información sobre la realidad del docente, considerando que, de los 6,4 millones de docentes de Latinoamérica, el 22% de docente del nivel primaria y el 30% del nivel secundaria, carecen de una certificada formación profesional docente que avale su desempeño. A esto se debe agregar incómodas condiciones de trabajo, bajas remuneraciones, ruptura de relaciones, entre otras, en comparación con otros profesionales de la región (UNESCO, 2014). En concordancia con lo anterior, los directivos escolares de Latinoamérica, no cuentan con planes estratégicos de desarrollo que les permita mejorar el desempeño de sus docentes; solo siguen lo tradicional y no ejercen el liderazgo que reúna los requisitos para dirigir y trabajar coordinada y eficientemente las instituciones educativas que dirigen (Castillo, 2017).

Dentro de este contexto, en el Perú, se están considerando una serie de políticas para mejorar la situación educativa nacional; no obstante, la mala gestión de liderazgo en las Instituciones Educativas del Perú ha limitado la aplicación de eficientes programas para mejorar la profesionalidad del docente. Razón por la cual, se ha propuesto el Marco del Buen Desempeño del Directivo, con el cual, se propone, que los centros escolares asuman con responsabilidad la buena gestión de los procesos pedagógicos direccionado al logro de los aprendizajes. Siendo necesario para ello, que los directivos que han sido seleccionados, capacitados y organizados, se conviertan en los líderes estratégicos para la implementación de leyes que regulen mejoras en el servicio educativo que ofrecen (MINEDU, 2014). Pero en la práctica, las políticas establecidas en la

presente norma, no se cumplen con eficacia, lo que impide concretar una educación de calidad de los estudiantes y lo que, es más, se transgrede toda norma de calidad que promuevan un eficiente liderazgo y desempeño de la práctica pedagógica del docente (León, 2020).

Por otro lado, para la mejora del desempeño docente, el Minedu (2013) ha normado una variedad de políticas educativas, la guía del Buen Desempeño Docente, que no es más que una estrategia de estado direccionada a atender la labor del magisterio por medio de una serie de dominios, siendo el Dominio IV “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, el que valida los estudios académicos del docente para elevar su práctica pedagógica por medio de una formación permanente (Minedu, 2013).

Frente a esta realidad nacional, en las Instituciones Educativas de Jauja, en un diagnóstico aplicado, se evidenció la existencia de ciertos indicadores que mostrarían un deficiente desempeño docente, el mismo que estaría relacionado con ciertas deficiencias en el liderazgo directivo. En consecuencia, se observa durante las diferentes estrategias de intervención, que los docentes persisten en su interés en aplicar actividades centradas en aprendizajes asociativos, mecanizadas, repetitivas, y muy poco se esfuerzan por autoformarse para innovar su labor académica en el aula. Es más, los directivos poco o nada, hacen por promover actividades de gestión que aporten al desempeño de sus docentes, pues las actitudes conservadoras que aplican los directivos, son ajenas a los niveles de logros de gestión esperados.

Por las razones anteriormente detalladas surge el problema general de la investigación, el cual es: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente en las II.EE de Jauja - Junín, 2022?, siendo a la vez, sus problemas específicos los siguientes: i) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las I.E de Jauja - Junín, 2022? ii) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las I.E de Jauja - Junín, 2022? iii) ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las I.E de Jauja - Junín, 2022? iv) ¿Qué relación existe entre los estilos del directivo y el desarrollo de la profesionalidad en las I.E de Jauja - Junín, 2022?

En lo que respecta a su justificación, la investigación resulta conveniente teóricamente porque aportó al conocimiento las teorías psicopedagógicas que fundamentan cada variable. Cómo la teoría de Bernard Bass y la teoría del trabajo pedagógico de Ausubel. En su justificación práctica, la investigación opera dos variables trascendentales en el quehacer educativo, como: el liderazgo directivo y el desempeño docente para gestionar, actuar y mejorar el servicio educativo. A nivel metodológico, la investigación permitió aplicar instrumentos confiables y validados que sirvieron para estudiar la correlación de las variables y ser utilizados como antecedentes para otras investigaciones. Socialmente la investigación pone en operatividad nuevas tendencias educativas y sociales que benefician a todos los agentes educativos, permitiendo promover la calidad del servicio con ética sólida y sin exclusión. Asimismo, se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en II.EE. de Jauja - Junín, 2022. Los principales objetivos específicos de esta investigación fueron: i) Establecer la relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022; ii) Establecer la relación entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022; iii) Establecer la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022; iv) Establecer la relación entre estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad docente, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022. Por otro lado, en el presente estudio se puso a prueba la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en II.EE. de Jauja - Junín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito mundial, De la Ece (2018) en su tesis de maestría, determinó la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la I.E. Nueva Aurora de Guayas, Ecuador. El estudio es básico, descriptivo-correlacional, en la que participaron 80 docentes como muestra. Se utiliza una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Al realizarse el análisis descriptivo se obtuvo un $Rho=0,783^{**}$, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), demostrándose una relación directa entre sus variables, lo que permitió concluir que el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente guarda significativa relación. La pesquisa anterior pone alcance los criterios que se deben considerar al momento de evaluar el desempeño docente como trabajo fundamental del liderazgo directivo, y poder medir sus niveles de mejora.

Asimismo, Moncayo (2019) en la investigación de maestría, estableció la relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa en la I.E. del milenio "Simón Bolívar". Babahoyo, 2018. La investigación es básica, cuantitativa, descriptiva - correlacional, y en la que participó una muestra conformada por 50 docentes. Se utiliza a la encuesta como técnica, por medio de la cual se aplicaron dos cuestionarios. Determina en sus resultados que el 58,30% de la muestra obtiene niveles inaceptables de liderazgo directivo y el índice de grado de gestión pedagógica es aceptable en un 91,70%, La relación entre las variables según Spearman es 0,280 y una Sig.= 0.040 inferior a 0,05 siendo su correlación baja directa. Por tanto, acepta la hipótesis de trabajo alternativa. El anterior antecedente muestra los niveles de relación que se obtienen con la variable liderazgo directivo con algunas variables que tienen que ver con el aspecto educativo. La información obtenida del antecedente fue utilizada en la fundamentación teórica del liderazgo directivo aplicada en el presente estudio.

Orellana (2019) en el artículo científico, determinó la relación entre cada una de las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente auto percibido en grupos privados del Salvador. La investigación aplicada es básica, descriptivo -correlacional, siendo su muestra 105 docentes. Se utilizó la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios. Adquiere en sus resultados una relación positiva débil, de $r = .200$, y una $p = .01$. Asimismo, una relación positiva

débil entre motivación y las relaciones interpersonales docente ($r = .19$, $p = .08$). Finalmente, se concluye en que se debe considerar como importante los aspectos de responsabilidad, relaciones interpersonales y resultados del trabajo docente muestran una correlación positiva con la consideración individual del director. En otras palabras, una mayor consideración personal a los docentes por parte de los directores indica un mayor desarrollo docente. El estudio sustentado en el párrafo anterior pone al detalle los niveles de relación entre las variables del presente estudio, los cuales fueron positivos y significativos. Razón por la cual, sus resultados fueron utilizados en la discusión del presente estudio. A nivel nacional:

Se mencionan a Revilla (2021) en la investigación determina la relación existente entre el desempeño docente y rendimiento de los estudiantes de educación de la UNMSM. La tesis cuenta con una metodología del tipo básica, cuantitativa, no experimental y descriptiva correlacional. Participaron 109 estudiantes como muestra, los cuales fueron evaluados por medio de la observación como técnica y la lista de cotejos y el test para evaluar el rendimiento académico. En cuanto a sus resultados, por medio de la correlación Spearman de 0,441 y un valor $p = 0,03$ ($p < 0.05$), concluye que existe relación positiva entre las variables que se operaron en la investigación. El estudio en mención muestra los altos niveles de relación e incidencias de cada una de las variables. La información obtenida de la pesquisa fue utilizada en el referencial teórico del presente estudio.

Reyes (2019), en el estudio doctoral, aplicada para determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E. de Ica. Aplica un estudio básico cuantitativo, no experimenta, descriptivo-correlacional, utiliza a 63 docentes como muestra. La técnica es la observación y el instrumento 2 guías de observación. Los resultados determinaron una correlación según Spearman de 0,711, evidenciándose la existencia de una relación significativa. Como conclusión se determinó que al existir un óptimo liderazgo le compete un eficiente desempeño docente. La información obtenida en la investigación anterior demuestra que el buen liderazgo puesto de manifiesto en una Institución Educativa logra niveles óptimos de desempeño del docente. Sus resultados sirvieron para ser contrastados en la discusión del estudio.

Vega (2018), en su tesis liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ayacucho. El estudio es del tipo básico, descriptivo correlacional-causal, y donde se utilizaron 50 docentes como muestra. La técnica es la encuesta y el cuestionario, el instrumento. Los resultados registran que en un 42% de los educadores llegó al nivel en proceso y el 20% llegó al nivel normal, y se registró además que la administración de la llave es grande. Se obtuvo una relación de $r = 0,505$ y p de $0,000$, concluyendo que existe relación positiva moderada entre variables. El antecedente demostró las incidencias entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Los datos recogidos se utilizaron en el referencial hipotético de la variable 1 de la presente revisión.

Zúñiga (2018) en su investigación, determinó la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. Daniel Alcides Carrión, Occo, Lircay. Su estudio es básico, cuantitativo, descriptiva y correlacional, con 36 docentes como muestra. La técnica fue la encuesta y el cuestionario el instrumento aplicado. Los resultados fueron contrastados con la prueba de Rho de Sperman, adquiriéndose un valor de $-0,185$ y una significancia de $0,281$, determinándose una relación negativa muy débil entre las variables. Asimismo, se registró una significativa relación entre Liderazgo directivo y las competencias del docente, mostrando un Rho de -0.256 y una significancia de $0,132$. Se alcanzó una relación negativa débil de $Rho = -256$, y con significancia de $0,029$ entre las variables. Por lo tanto, no existe relación alguna entre las variables estudiadas. Si bien es cierto que los resultados determinaron la no existencia entre las variables, sus aportaciones teóricas sirvieron al presente estudio para dimensionar en la operacionalización de cada una de las variables que se estudiaron en la presente tesis.

De la misma manera, Rodríguez y Quispe (2018) en su tesis de grado, determinaron la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E. de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica. La investigación es básica, cuantitativa, descriptiva correlacional. Su muestra está compuesta por 88 docente. Se aplicó la técnica de la observación y la encuesta; y la guía y el cuestionario como instrumentos. Se registra que el 62% de los encuestados mantienen un nivel alto. Asimismo, se registró que existe una alta correlación entre las variables, siendo sus puntuaciones $0,38$ inferiores a $5,99$, lo que

permite concluir que existe una correlación crítica entre las dimensiones según la visión compartida del docente. La pesquisa anterior, demostró la correlación entre las variables, demostrándose una relación significativa de las variables. Los resultados de la investigación fueron utilizados en la discusión del presente estudio.

A nivel local:

Baca (2020), en su tesis magistral, determinó la relación entre liderazgo directivo y calidad educativa en I.I.E.E. de Salaverry, Trujillo, 2020. Aplica una investigación básica, cuantitativa, descriptiva y correlacional. Su muestra la conformaron 28 docentes que fueron evaluados por medio de la encuesta y dos cuestionarios uno de Liderazgo Directivo y el otro de Calidad Educativa. Sus resultados arrojan que para el 85.71% de los encuestados el nivel de liderazgo es eficiente; asimismo, el 75% de los sostiene que la calidad educativa en la I.E. es eficiente. Se logró obtener una fuerte y positiva correlación de $\rho = .850$, $p < 0.0$ entre las variables estudiadas en los docentes del grupo muestral. La conclusión a la que se llegó en el antecedente en mención detalla la existente relación positiva fuerte entre las variables estudiadas, evidenciándose que el desempeño docente es un elemento clave del servicio educativo. Lo recabado del antecedente sirvió para complementar la información referida al liderazgo directivo.

Por su parte Castro y Morales (2019) en su tesis magistral, evaluaron la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la educación secundaria de E.I. en Cajamarca, julio-2019. Utiliza una investigación cuantitativa descriptiva-correlacional. Se incluyeron 50 educadores en su muestra. La técnica es la encuesta, y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se utilizó la Rho de Spearman=0,521 y una $p=0,000$ inferior a 0,05 para establecer una relación entre sus resultados. Se concluye que existe un vínculo directo y sustancial entre las variables para los instructores de la muestra. Los autores de la investigación anterior demuestran que existe una relación sustancial entre el liderazgo directivo y la eficacia de los profesores. Esto sugiere que las variables son ampliamente aceptadas entre la población de instructores de la muestra. Los datos adquiridos permitieron comparar y contrastar los hallazgos del estudio.

Asimismo, Ibáñez (2018), en la tesis de maestría, estableció una correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño en docentes del nivel primario de las I.E de Agallpampa - Otuzco. La investigación es de tipo básica, cuantitativa y descriptivo-correlacional, y fueron 95 docentes los que se utilizaron como muestra los que fueron evaluados mediante dos cuestionarios como instrumentos. Tras aplicar las pruebas paramétricas de Spearman y Pearson, se descubrió un alto grado de correlación de 0,862 con $p = 0,000$, que es inferior al umbral crucial de 0,01. Concluyendo, las variables del estudio se relacionan directamente, así como en cada una de sus dimensiones. Se demuestra en la anterior pesquisa niveles de correlación significativos, entre las variables, pero se deja entrever que para que estas dos variables sean operativas dentro de las Instituciones Educativas, depende de la buena gestión que estén emprendiendo los directivos por medio de un buen liderazgo. Los aportes del antecedente fueron utilizados en la información teórica del desempeño docente.

Asimismo, Luján y Olivares (2018), en su investigación magistral, determinaron niveles de relación entre liderazgo directivo y la variable científica del desempeño docente en una I.E. de Trujillo. El estudio que aplica pertenece a una investigación básica, cuantitativa descriptiva- correlacional. La muestra la conformaron 94 docentes, los mismos que fueron evaluados por medio de la encuesta y dos cuestionarios. Demuestran en sus conclusiones una alta relación de las variables, evidenciándose una $r = 0.8770$, alta significativa con un p-valor igual a $p=0,000$. Determinan la existencia de una relación significativa entre las variables y con cada una de sus dimensiones. Los niveles de correlación altamente significativos dados en la pesquisa anterior ponen de manifiesto que el desempeño de los docentes en una I.E dependen en gran medida del liderazgo ejercido por sus directivos. Los resultados en mención fueron utilizados en la contratación de resultados que se describe en la discusión del presente estudio.

Guzmán (2017) en su tesis doctoral, establece una relación entre el entorno organizativo y la ejecución de la muestra en el I.S.T.P. de Trujillo. La investigación aplicada es de tipo básica, cuantitativa y descriptiva, en una suma de 58 educadores que conformaron su muestra. La encuesta es utilizada como

técnica y dos cuestionarios como instrumentos. Sus resultados determinan que el clima de organización mostrado por los docentes de la muestra es bajo con 30,65 puntos y el de Florencia de Mora con 24,26 puntos siendo también un nivel bajo. Existiendo positiva correlación entre las variables, lográndose obtener una $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$ y $p - \text{valúe} = 0,916 > 0.01$. Concluyendo en que el clima institucional mejora, a medida que mejora la valoración de ésta por la muestra dada. El estudio en mención demuestra niveles bajos de relación entre las variables estudiadas, debido a que los docentes en su mayoría, son individualistas en la aplicación de sus actividades académicas que imparten. Lo que evidencia que la variable desempeño docente es un elemento vital en el servicio educativo.

Después de haber citado y explicado cada uno de los antecedentes de la presente investigación, se realiza las bases teóricas de cada variable. En lo que respecta a la variable Liderazgo directivo, Navarro y Lladó (2014), señala que el líder, es el encargado de interactuar con los demás, considerando pautas de comportamiento basadas en su disponibilidad de tiempo, el cual varía en corto, mediano y largo. La función de líder, guía al cambio a través, de la motivación y la inspiración, también ayuda a mejorar la comunicación respecto al comportamiento de los integrantes de los grupos de trabajo ya formado. Es lo que se obtiene de los sujetos que poseen una inteligencia y desempeño adecuados, para dirigir las aspiraciones que se desea lograr, utilizando los elementos educativos que permitirán alcanzar la mejoría y aportar en lo que se necesite o falte (Argos & Esquerre, 2013). En esta parte del conocimiento el líder directivo es el encargado de promocionar las tareas en los grupos previamente formados, cuyos integrantes tienen la función de trabajar honestamente, compartiendo las mismas expectativas entre todos, comprometiéndose a desempeñarse adecuadamente, en otras palabras, tiene que ser ejemplo, su forma en cómo se comunican tiene que ser fluida y constante (Nuraan & Yusef, 2019). Así, la autoridad administrativa coordina una asociación teniendo un sueño para el destino final de la gestión y aplicando estrategias para lograrlo, venciendo inconvenientes y acostumbrándose a las modificaciones del ambiente (López, 2018). Por tanto, en la gestión de las organizaciones escolares, el liderazgo se basa en un intercambio comunicativo, distributivo,

social, compartido, diseminado, emergente y comunitario (Muñoz, et., al., 2019). Teniendo como obligación el alcanzar resultados positivos en las personas que son dependientes de él, con la finalidad de mejorar la responsabilidad de ellos, imponiendo sus reglas y principios previamente dados (Camarero, 2015).

En cuanto, a las teorías que dan fundamento al liderazgo directivo, Vila (2018) en una investigación considera como teorías a las siguientes: La teoría general del liderazgo directivo, la cual, evolucionó de manera científica, logrando impactar directamente en las ciencias sociales, humanas y administrativas. Esta teoría se clasifica en tres enfoques, los cuales son: El enfoque de rasgos, es el que está reconocido por el elemento de la personalidad y las atribuciones de las actitudes del sujeto ya sea en conjunto, o de manera individual. Otro enfoque es el enfoque conceptual, el cual considera las actitudes influenciadas por los líderes que fueron eficaces e ineficaces que muestran un ámbito de mandato donde se aplica la autocracia y la democracia, y el liderazgo laissez –faire. La teoría del liderazgo situacional, es la teoría que sostiene que las metas alcanzadas por parte de un líder están direccionadas respecto a lo que es la adecuación de su actitud y su interacción con los demás, en pocas palabras analiza el comportamiento ante circunstancias determinadas (Hernández, 2006). Otra teoría mencionada es la teoría psicoanalítica, la cual aparece en el año 1964 por Homburger Erikson, quién especifico que la enseñanza, posee una influencia psicológica evolutiva. Es decir, en esta teoría se menciona a otros investigadores bajo el enfoque de estudio de manera interna, basándose en los problemas profundos e internos, en donde se menciona que los cargos que toma un líder posee una atribución a la imagen paterna, ya que es fuertemente influenciado, lleno de temor y amor, resaltando más que todo el súper yo; la expresión de las emociones y los ataques destructivos, aquellos que de forma inconsciente y que de manera primitiva dirigen la vida en la adultez, alcanzando el cambio en las actitudes de un líder (Polo, 2009). La teoría sustancial del liderazgo directivo, fundamentada por Chiavenato (2006) analiza el liderazgo directivo a partir de un elemento administrativo, analizando al individuo en base a sus actitudes para gobernar, brindando un lugar a la generación de otras investigaciones respecto al liderazgo, como las siguientes: La Teoría de rasgos de personalidad, constituida por un grupo particularidades que atribuyen a la

personalidad que distinguen a un líder y que permiten influir en el comportamiento de los grupos, con base en características físicas, intelectuales y sociales (Sorados, 2015). La teoría del estilo de liderazgo, que determina el desarrollo del comportamiento de un líder cuando actúa ante su equipo e identifica como estilos de liderazgo a los siguientes: autoritario, liberal y democrático. La teoría situacional del liderazgo, que detalla que no hay sólo un solo estilo de líder, sino que existen líderes dependiendo de cualquier situación que se emprende o se requiera. Por lo tanto, este tipo de liderazgo, no tiene un registro respecto a un modelo de características únicas ante algún escenario que tome el líder. la tarea que toma son emprendidas con la finalidad de que se logre alcanzar más posibilidades y opciones para cambiar y mejorar el ambiente donde se desarrolle (Zuzama, 2014).

En lo concerniente a los principios que forman parte del liderazgo directivo, Flores (2018) considera que los principios de justicia, diversidad, iniciativa y conservación, son los que sirven para la mejoría de la labor educativa, por la atención que se le da al estudiantado en general (Hargreaves et al., 2007). Estos principios consideran los pensamientos y actitudes igualitarias inclusivas, específicamente direccionadas no sólo a el encargado de cumplir el rol direccional, sino a toda la comunidad educativa, que permita también su intervención (Gron, 2003). Siendo recomendable aplicar un liderazgo transformacional con el propósito de provocar un buen ambiente, aportando en el desarrollo profesional y tomando una visión colectiva, y formando grupos de trabajo comprometidos y con expectativas altas (Leithwood, Tomlinson y Genge, 1996).

Por otro lado, al describir cada una de las características del liderazgo directivo, Flores (2018) describe como características a las siguientes: a) La visión de futuro: es una característica que le permite al líder saber dónde quiere ir. Predice eventos, predice la probabilidad de acción y guía a todos los empleados hacia esos objetivos. b) Motivación de los demás: hacer que cumplan voluntariamente la misión anterior. c) Buscar el bien común: para mejorar el desempeño profesional de los docentes (Ahumada et., al., 2016).

En lo referido a las habilidades que debe poseer todo líder directivo, Vila (2018), menciona a las siguientes: a. Habilidad de control. Se constituye como un

valioso instrumento que ayuda a identificar y corroborar todo el desarrollo organizado, fijándose en aquellos elementos exclusivos de un grupo, y verificando todo lo planteado respecto a lo que se desea obtener. Para Chiavenato (2006), el control contribuye al cumplimiento de la meta y a que cada proceso se ejecute en función al plan establecido y al cumplimiento de las instrucciones diseñadas para evitar los conflictos, y donde se establezcan sus principios ante los peligros y la intervención del grupo.

b. La habilidad relacional, es la habilidad de todo líder que le permite asumir actitudes coherentes para relacionarse con su grupo, por medio de la interacción de aprendizajes, roles, experiencias, entre otros.

c. La habilidad de comunicación y organización, caracterizado por la destreza de un individuo para participar en el procedimiento de comunicar información, pensamientos, sentimientos o señales, es un desarrollo humano intrínseco. Este proceso constituye la experiencia humana fundamental, especialmente en la organización social (Chiavenato, 2016). A través de esta habilidad, un líder puede diseñar, concebir, construir y definir metas como si supiera articularlas, comunicarlas y entregarlas, es decir, transmitir un mensaje. En este proceso de conducción, la comunicación, es la principal, porque sin comunicación efectiva, no hay liderazgo (Cázares, 1995 y Kreps, 1995) considera que la comunicación es vital, pues garantiza el desarrollo, la coordinación y la realización de las tareas. Razón por la cual, se sugiere que el liderazgo directivo dentro de las habilidades que desarrolla debe incluir a todos los actores o agentes que participan en el servicio educativo.

En cuanto, a las dimensiones que forman parte estructural del liderazgo directivo, se mencionan a las consideradas por Flores (2018), quién en su investigación considera como dimensiones a las siguientes: La dimensión gestión pedagógica, la que toma en cuenta a los especialistas autorizados para avanzar en la mejora de Instituciones Educativas de entornos dificultosos. La dimensión gestión institucional, orienta a las organizaciones escolares para alcanzar la visión y misión institucional mediante una gran preparación, para lo cual debe contar con conocimientos, habilidades y experiencia pertinentes al medio en el que desea trabajar. Dimensión la gestión administrativa, dirige la organización realizando diversas actividades de coordinación diseñadas para lograr las metas a nivel institucional. Dimensión estilo del directivo, incluye la

forma en que un líder lidera, dirige a los colaboradores y se manifiesta a medida que construyen relaciones, ejerciendo poder sobre otros subordinados por medio del desarrollo de ciertas cualidades o características especiales que lo caractericen (Guillen,2014).

Considerando todas dimensiones del liderazgo directivo tomadas en cuenta en el anterior párrafo, se sugiere que cada una de éstas dimensiones estén direccionadas a captar una mayor influencia idealizada en el entorno, una motivación inspiracional en cada uno de los entes educativos, una conveniente estimulación intelectual en los docentes y estudiantes, por último, una consideración individual de cada líder para autoformarse progresivamente en función a una mejor gestión administrativa. En otras palabras, un liderazgo transformacional.

Con respecto a la variable desempeño docente Faria, Reis y Peralta (2016) señalan que esta variable está referida al trabajo educativo del docente, determinado también como los elementos profesionales que son utilizados para brindar información educativa a sus estudiantes dentro del cumplimiento de las funciones docentes. Para Bock (2015), lo define como las operaciones que ejercen los educadores respecto a su trabajo educativo y encaminado hacia su labor como educador inherente a su profesión. El Ministerio de Educación (MINEDU) (2012), lo define como la actitud observable del docente al ejercer su trabajo, en otras palabras, es el trabajo del docente al momento de enfrentarse didácticamente para que sus estudiantes logren alcanzar sus aprendizajes. Asimismo, el Minedu (2016), lo considera como un proceso interactivo entre docente y estudiantes, el cual se desarrolla en cuatro etapas: planeación, evaluación y reflexión pedagógica. Se podría enfocar como la intención que todo docente tiene para cumplir con su función de enseñanza.

En lo concerniente a las teorías que dan fundamento a la variable desempeño docentes, Flores (2018), considera como tal, a la teoría de la equidad, incluida en la visión del maestro sobre el trato que recibe, la que debe basarse en el desempeño de los demás. Teoría de la expectativa, que se refiere a la satisfacción que sienten los docentes ante la actividad que realizan con los demás miembros de la educación para que su labor sea efectiva (León, 2013). Por lo tanto, toda la información recopilada ayuda no solo a mejorar el desarrollo

docente, sino también, a transformar el servicio en las Instituciones Educativas (Minaka, 2009). Teoría del enfoque por competencias, para el Minedu (2015), esta teoría se orienta al desarrollo de procesos direccionados al quehacer y el saber actuar de los agentes educativos, los cuales tienen que estar dirigidos por eficientes profesionales que sean capaces de orientar saberes, las capacidades, los comportamientos de sus y así obtener la calidad del servicio educativo. Este enfoque está normado en el Nuevo Marco del Buen Desempeño Docente, el cual toma en cuenta la evaluación del desempeño docente por medio de ciertos criterios que tienen que ver con el trabajo del docente dentro del aula (Condori, 2015).

Al hablar de los estándares del desempeño docente, se considera las aportaciones que realiza el Minedu (2007) quién considera a estas como:

“Explicaciones precisas, directas y acordadas respecto a lo que el docente debe conocer y sobre lo capaz que es de realizarlos, y además lo bien que lo puedan hacer, específicamente en los espacios y horarios de clases. La enseñanza de los docentes es alineada con ellas, para que los estudiantes capten la información, ya que un docente correctamente preparado facilita el aprendizaje de los estudiantes con los que trabaja” (p.115).

Artunduaga (2005), describe a tres elementos de modelos de desenvolvimiento profesional los cuales son: Los estándares mínimos que relaciona a maestros incompetentes; los estándares competitivos están diseñados para proporcionar algún incentivo y compensación por la excelencia; y los estándares se desarrollan para alentar a los docentes a mejorar sus conocimientos y habilidades especificando ciertas áreas. En cuanto a los criterios de evaluación, Montesinos considerando las aportaciones del Minedu (2007) considera los siguientes criterios:

“Primero se identifican los elementos de contenido que se describen por medio de la función como educador a través de operaciones de medida que constituyen elementos claves del liderazgo y del desempeño docente, como lo son la responsabilidad y los componentes estratégicos para brindar una correcta educación. El segundo estándar evidencia el procedimiento para registrar

información sobre el desempeño de la instrucción, por medio de las tareas necesarias, especificadas en el estándar de contenido, que muestra cómo se evaluará la instrucción por medio de la evaluación previamente identificadas y esperada. El tercero son estándares de desempeño que toma en cuenta ciertos criterios o rúbricas por medio de escalas o niveles de valoración del desempeño: aceptable o inaceptable” (p.11).

Los estándares anteriormente mencionados, permiten aplicar con satisfacción la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por ello, en la gestión administrativa se ha venido implementando cada uno de estos estándares para generar la participación de cada directivo con sus docentes, con el propósito de que se origine un acertado manejo de los problemas educativos de forma eficiente y acertada (Parra, 2011).

En lo referido a las dimensiones Flores (2018), tiene en cuenta las áreas del Marco del Buen desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación (2014) para el desempeño eficaz de los docentes e incluye como dimensiones: La dimensión 1, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, relacionado a la función del educador para enseñar a sus estudiantes, aplicando una variedad de estrategias didácticas y distintas operaciones que se consideran para el desarrollo de los aprendizajes de manera anticipada, facilitando el uso de los métodos adecuados a sus estudiantes, en otras palabras, se busca que el docente esté preparado respecto a lo que es la planificación curricular y la organización de las sesiones de aprendizaje.. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con esta dimensión se busca que los estudiantes puedan captar información en el momento en que el docente desarrolla las sesiones de aprendizaje y pone en práctica su profesionalismo, aprovechando los recursos didácticos y la disposición de los estudiantes para participar emotivamente en un espacio motivador y que les permita reflexionar como agente fundamental en el proceso educativo. Dimensión 3: Participación en la gestión articulada a la escuela, por medio de la cual el educador aporta sus conocimientos dirigiendo y articulando la institución con la comunidad educativa de su gestión. Busca el fortalecimiento de los procesos de formación entre los respectivos docentes, miembros de la

comunidad y las distintas entidades por medio de una agradable comunicación para aportar al desarrollo de los planes educativos. Dimensión 4: Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, considera que la labor de todo docente se realiza por medio de la preparación para profesionales educativos con la finalidad de renovar sus habilidades, alcanzando una valoración sobre quehacer profesional (Minedu, 2012).

III. METODOLÓGICA:

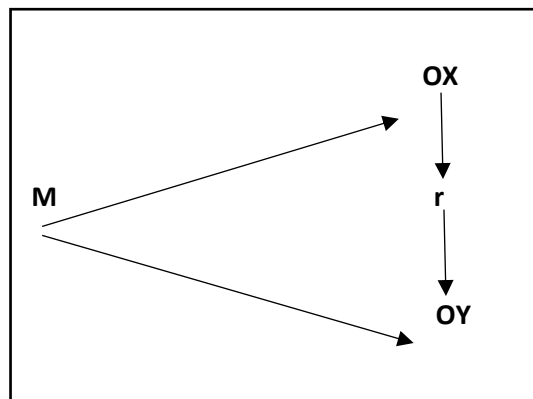
3.1. Tipo y diseño de investigación: básico, enfoque cuantitativo

Tipo de investigación:

El estudio persigue la aplicación de una metodología del tipo básica, de enfoque cuantitativo y de corte transversal. Por medio de la investigación se espera tener un mayor acercamiento de las variables y determinar sus niveles de relación. Para el Concytec (2020), este tipo de investigaciones están dirigidas al estudio de conocimientos más completos que se originan de la valoración de determinados criterios que se les dan a los problemas estudiados, buscando siempre ciertas relaciones entre los sujetos.

Diseño de investigación: no experimental correlacional

Se aplicó el diseño de descriptivo correlacional existiendo una posible asociación entre las variables, evaluando según sus características o sus conceptos. Asimismo, la investigación se direcciona a buscar indicios de los factores que dan origen al posible problema (Sierra, 2005). Su gráfica es el siguiente:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- Ox : Aplicación del instrumento de liderazgo directivo
- Oy : Aplicación del instrumento de desempeño docente
- r : coeficiente de correlación entre las variables OX y OY.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Liderazgo directivo:

Definición conceptual: El liderazgo directivo es un proceso donde una persona o líder dirige una organización teniendo una visión de futuro de la misma, aplicando criterios para alcanzarlas, venciendo inconvenientes y acostumbrándose a las modificaciones del ambiente (López, 2018).

Definición operacional: Son las cualidades que poseen algunos directivos. La constituye la segunda variable, cuyos resultados fueron por la aplicación de un cuestionario en escala Likert en sus dimensiones: Gestión pedagógica, administrativa, institucional y estilos del directivo.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Se define al desempeño docente como la práctica reflexiva, autónoma, crítica y un saber actuar que realiza el docente en cada contexto donde desempeña sus labores académicas. Relacionando sus funciones con los intereses de sus dirigidos, para operar elementos intervinientes en el aprendizaje y en la organización de la I.E. (MINEDU, 2014).

Definición operacional:

Se le considera como la variable 2 de enfoque cuantitativo evaluada por medio de una escala Likert, haciendo uso de un cuestionario. Siendo sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población muestral:

La investigación toma en cuenta una población muestral la que estuvo conformada por 55 docentes de dos I.E. de la provincia de Jauja. Para Castro

(2003), cuando la población es menor a cincuenta (50) individuos, esta se constituye también en la muestra, la cual se describe en la tabla 1:

Tabla 1

Distribución población de docentes de las Instituciones Educativas de Jauja. Provincia de Jauja, 2022.

Niveles	Sexo		N° de docentes
	M	F	
I. E. 1	15	20	35
I. E. 2	5	10	15
Total			55

Nota. PEI de la I.E. de la provincia de Jauja, 2022.

Se tomaron en cuenta algunos criterios, como los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Profesores nombrados y contratados en el nivel elemental de ambas escuelas.
- Profesores con acceso a la tecnología y a los recursos digitales que mejoran su práctica investigadora.

Criterios de exclusión:

- Docentes que se encuentran con licencia temporal en sus actividades escolares.
- Docentes con problemas de conectividad

Muestreo:

Se seleccionó de manera intencional a los 55 docentes de las dos I.E. de Jauja, por lo que no fue necesario aplicar la estadística descriptiva para la selección de la muestra, siendo por lo tanto su muestreo no probabilístico.

Unidad de análisis:

La conformaron un docente de las dos I.E. de la localidad de Jauja, región Junín. Se define a las unidades de análisis como aquel individuo que asigna el

autor para ser estudiado. Se precisa también como el objeto o de unidad del análisis (Azcona, Manzini y Dorati, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

La encuesta se constituyó en la técnica aplicada, para Ávila (2006), esta técnica sirve para analizar muestras representativas de una determinada población, y se aplica con el propósito de explicar cómo una variable se relaciona con otra. Su instrumento es el cuestionario.

Instrumentos:

Se aplicó el cuestionario como el instrumento de la encuesta. Para Bernal (2010) el cuestionario es un instrumento conformado por una variedad de ítems o preguntas que son formuladas para recopilar información precisa y fiable de una u otra variable y de esa manera poder cumplir con cada proceso establecido en la investigación.

Los cuestionarios a ser aplicados son los siguientes:

Para la Variable 1: Liderazgo directivo

Se evaluó mediante el Cuestionario de Liderazgo Directivo, fue tomado de la tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E. de los Olivos. Lima. Su autoría pertenece a Flores Morillo, Jaime, el cual fue adaptado por la autora de la presente investigación.

La aplicación del instrumento es individual, aplicado en un tiempo máximo de 25 minutos. El número de ítems es de 28, distribuidos en sus cuatro dimensiones: Pedagógica (9 ítems), institucional (9 ítems), administrativa (6 ítems) y estilo del directivo (4 ítems).

Las respuestas que se les da al instrumento son de opción múltiple con puntajes que van del 1 al 5, en escala Likert, de la manera siguiente: 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= Siempre

Los niveles y rangos del instrumento son los siguientes: Malo (28-65), regular (66-103) y bueno (104-140).

Validación:

El instrumento fue sometido a una previa calificación mediante una prueba piloto. La población contó con ciertas características de los participantes de la muestra. Esta población no participó en la presente investigación de manera directa.

La validez, estuvo a cargo de 3 docentes, 2 con el grado de doctorado y 1 con el grado de magister, los que validaron cada uno de los ítems, por dimensiones y a nivel general del instrumento (Anexo 5), fueron los siguientes jueces:

EXPERTO	PROMEDIO DE VALORACIÓN
Dra. León Pretel, Rosmery	Muy alto
Dra. Alcántara Ortiz, Edith Esperanza	Muy alto
Mg. Everly, Roca Montero	Muy alto

Confiabilidad:

El instrumento fue sometido a una calificación previa mediante una prueba piloto. En esta pre evaluación participaron docentes de un I.E. de la provincia de Jauja, población que contó con ciertas características de los participantes de la muestra. Esta población no participó en la presente investigación de manera directa.

La fiabilidad se realizó con alfa de Cronbach, lo que determinó la consistencia del instrumento que debe estar cercana a 1. El puntaje obtenido la prueba piloto, según Alfa de Cronbach fue de 0,837 y se acerca a 1, concluyendo en que el instrumento ostenta una confiabilidad alta, recomendándose su aplicación en la investigación

Para la Variable 2: Desempeño docente

La variable 2, fue analizada por medio de la aplicación del cuestionario de desempeño docente, cuya autoría pertenece al Ministerio de Educación y que fuera adaptada por la investigadora de la presente investigación.

El objetivo fue medir el desempeño docente como variable y por cada una de sus dimensiones. El instrumento se aplicó en un tiempo de 25 minutos, consigna 28 ítems distribuidos en sus cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje (10 ítems), enseñanza para el aprendizaje (19 ítems), participación

en la gestión (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad (5 ítems). Su escala valorativa es Likert de 4 alternativas con respuestas: (4) siempre; (3) casi siempre; (2) casi nunca; (1) nunca. La calificación parte de una puntuación de 1 a 4 puntos.

Su escala estuvo distribuida en los niveles y puntajes de valoración: Deficiente (28-56), en proceso (57-85), esperado (86-114) y destacado (115-140).

Validación:

El instrumento fue sometido a una previa calificación mediante una prueba piloto. Los docentes de una I.E. de la provincia de Jauja participaron en esta evaluación. La población contó con ciertas características de los participantes de la muestra. Esta población no participó en la presente investigación de manera directa.

Se recurrió al juicio de 3 docentes expertos 2 con el grado de doctor y 1 con el grado de magister, los mismos que validaron cada uno de los ítems, por dimensiones y a nivel general del instrumento fueron los siguientes:

EXPERTO	PROMEDIO DE VALORACIÓN
Dra. León Pretel, Rosmery	Muy alto
Dra. Alcántara Ortiz, Edith Esperanza	Muy alto
Mg. Everly Roca Montero	Muy alto

Confiabilidad:

En esta previa evaluación participaron docentes de una I. E. de la provincia de Jauja, población que contó con ciertas características que contaban los docentes de la muestra. Esta población no participó en la presente investigación de manera directa.

Para realizar el estudio de fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, que establece la consistencia del instrumento, que debe ser cercana a 1. El puntaje obtenido la prueba piloto según Alfa de Cronbach es de 0,968 y se acerca a 1, concluyendo que el instrumento ostenta una confiabilidad alta, recomendándose su aplicabilidad.

3.5. Procedimientos:

La investigación persiguió la ejecución de los siguientes procesos: Se identificó y describió la realidad problemática; se identificó y seleccionó la muestra de docentes participantes, a través de técnicas estadísticas no probabilística; Se elaboraron los instrumentos para la obtención de los datos, se verificaron los instrumentos por medio de jueces y se coordinó con los directivos de las II.EE. participantes en el presente estudio, los cuales proporcionaron el permiso para que los instrumentos sean aplicados en cada I.E.; se aplicaron los cuestionarios en una muestra seleccionada; se procesaron y analizaron los datos por medio de técnicas estadísticas pertinentes y haciendo uso del Programa SPSS v.25 y del Excel; se redacta el informe final para su revisión y posterior sustentación.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizaron diferentes procedimientos de examen medible, a través de los cuales se manejaron tablas de hechos y se solicitaron adecuadamente en frecuencias y tasas. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que el número de la muestra era mayor de 50 miembros (Romero, 2016). Para contrastar las hipótesis específicas se aplicó la prueba de correlación de Rho de Serman en razón de que su significancia fue menor a 0,05 ($p < 0,05$) debido a que sus puntajes se dispersan de manera no paramétrica. En cuanto a la correlación de la hipótesis general, se aplicó la prueba de Person, ya que sus puntajes de significancia son superiores a 0,05 ($p > 0,05$), es decir, sus resultados se distribuyen de forma paramétrica.

Para la investigación se se empleó el estadístico SPSS Statistics v. 25 y el excel.

3.7. Aspectos éticos:

Los datos recogidos son estrictamente confidenciales y anónimos, y sólo los investigadores tienen acceso a ellos. Se respeta la privacidad de los participantes y su derecho a su libre comunicación. Se les explicó el motivo del trabajo, objetivos, fiabilidad y anonimato de los participantes. y se solicitó su consentimiento para ello. Se ha dado consistencia especializada a la Ley

Nº 29733 de Protección de Datos Personales, la cual garantiza el derecho clave al aseguramiento de la información individual, establecido en el artículo 2, Nº 6, de la Constitución Política del Perú, mediante un tratamiento adecuado, en un clima de respeto a los derechos individuales de los participantes (Ministerio de Justicia, 2011).

IV. RESULTADOS

Contrastación de hipótesis:

a. Hipótesis general

Se empleó la estadística r de Person para comprobar la hipótesis general. debido a que los datos a nivel de variables no difieren en su normalidad siendo paramétricos, pues presentan niveles de significancia mayores al 5% (0.05).

Tabla 2:

Niveles de correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Jauja - Junín, 2022

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Nota: Cuestionarios aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

Interpretación:

La tabla 2 registra la relación positiva moderada entre las variables, con r de Person=0,509 y un valor p inferior a 0,05 ($p < 0,000$). Se concluye que, en las II.EE. de la muestra, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente,

Pruebas de hipótesis específicas:

Tabla 3.

Niveles de correlación entre las dimensiones gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Correlaciones	
		Gestión pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,367**
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,367**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	55
		N	55

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

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

Interpretación:

La tabla 3 registra una relación media positiva de $r = 0,367$ entre la dimensión gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje, con significancia del 0,006 inferior a 0,05. Conclusión: la dimensión gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes están significativamente correlacionadas.

Tabla 4.

Niveles de correlación entre las dimensiones gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Correlaciones		
			Gestión institucional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	54
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

Interpretación:

La tabla 4 registra una relación positiva moderada de Rho de Spearman del 0,509 con significancia igual a 0,000 entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Se concluye que existe una correlación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5.

Niveles de correlación entre las dimensiones gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada.

Correlaciones			Gestión administrativa	Participación en la gestión de la escuela articulada
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	55	55
	Participación en la gestión de la escuela articulada	Coeficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	55	55

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

Interpretación:

La tabla 5 muestra una correlación positiva baja entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada, con una puntuación de Rho de Spearman de 0,200 con una significancia de 0,143 mayor que 0,05 ($p > 0,05$), se concluye que no hay una correlación entre la gestión administrativa y la dimensión del desempeño docente.

Tabla 6.

Niveles de correlación entre las dimensiones estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad.

		Correlaciones		
Rho de Spearman			Estilos del directivo	Desarrollo de la profesionalidad
an	Estilos del directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,312*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	55	55
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coeficiente de correlación	,312*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes de la muestra (Base de datos).

Interpretación:

La Tabla 6 muestra una correlación positiva baja entre la dimensión estilos del liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad, que con un valor de 0,312 y una significancia de 0,021 menor de 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que existe una correlación entre las dimensiones estilos del liderazgo y desarrollo de la profesionalidad.

V. DISCUSIÓN:

Actualmente en el sistema educativo se están ejecutando mecanismos o estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa, sobre todo en lo que concierne al liderazgo directivo y el desempeño de los docentes. No obstante, el mal liderazgo ejercido por los directivos de las organizaciones escolares, ha originado consecuentemente que los docentes lidien entre sí; obstaculizando la buena marcha de las actividades educativas programadas, trasgrediendo, toda formación en valores. (León, 2020).

Por las razones antes mencionadas se decide formular el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en I.E. - Junín, 2022. Para operar dicho objetivo se aplicó para cada variable un cuestionario, los cuales, analizados estadísticamente, registraron los siguientes resultados: en la Tabla 7 se registra una correlación positiva moderada, demostrada en la prueba de correlación r de Persona de 0,509 y una significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Concluyendo que, en las I.E de la muestra, existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En su estudio sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, Castro y Morales (2019) obtuvieron los mismos resultados, los cuales registraron un Rho de Spearman de 0,521 con un valor p inferior a 0,05. Sus conclusiones son equivalentes a los datos mostrados en la Tabla 2. Estableciendo una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los Docentes.

En cuanto a la comprobación de las hipótesis específicas, en su primer objetivo consistente en establecer la relación entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la Tabla 2 muestra un Rho de Spearman de 0,367, consistente en una correlación positiva moderada entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo su nivel de significancia de 0,006 inferior a 0,05 ($p < 0,05$). Se establece que existe una correlación considerable entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje. Similar situación encontró Castro y Morales (2019) quienes en su estudio sobre la gestión pedagógica y el desempeño docente, obtienen un valor de Rho = 0,88 y un valor p de 0,000 demostrándose

una significativa correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Para responder al objetivo específico: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022, la Tabla 3 muestra una correlación positiva moderada de Rho de Spearman de 0,509 y una significancia de 0,000 inferior a 0,05 ($p < 0,05$). Concluyendo que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada. Los resultados lo contrastamos con la tesis titulada, Iniciativa gerencial y desempeño del docente, presentada por Flores (2021) quién logra obtener como resultados una correlación de los componentes gestión administrativa y el desempeño del docente, registrando un Rho de Spearman de 0,331, y $p = 0,005$, concluyendo que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela.

En cuanto al objetivo: Establecer la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022, en la Tabla 4 muestra una relación media positiva de Rho de Spearman = 0,209 con una significancia equivalente a 0,143 superior a 0,05 ($p > 0,05$). Se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se contrastan los resultados con la investigación presentada por Reyes (2019) quien, en la tesis sobre liderazgo directivo y desempeño docente, obtiene una relación Rho Spearman de $r = 0,673$ con significancia equivalente a 0,000 menor a 0,05, concluyendo que no existe correlación entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, en las instituciones educativas de la muestra en estudio.

En cuanto al objetivo específico Establecer la relación entre estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad docente, en II.EE. de Jauja - Junín, 2022, la Tabla 5 muestra una relación positiva de Rho de Spearman equivalente a 0,312 y una significancia de 0,021 menor que 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que existe una relación significativa entre estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad docente. Estos resultados se contrastan con la tesis titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ica,

sustentada por Reyes (2019) que registra un Rho Spearman = 0,618, evidenciando que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la mejora del desempeño docente.

Por último, se termina la discusión caracterizando cada uno de las variables del presente estudio, notando que para Nuraan y Yusef (2019) el liderazgo directivo es la variable que aplica una variedad de estrategias en todos los grupos a su cargo, que realizan un trabajo legítimo, con visión consensuada, comprometida y con una práctica ejemplar y loable. Por el lado del desempeño docente, Bock (2015), considera que se trata de actividades aplicadas por los educadores a la hora de ejecutar su labor instructiva intrínseca, con gran habilidad. el Minedu (2016), la considera como un proceso intuitivo entre los docentes y los estudiantes, a través de la ordenación, la evaluación y la reflexión educativa.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se alcanza una relación significativa entre la gestión pedagógica y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, debido a que su correlación de Rho de Sperman = 0,367 es positiva media y su significancia bilateral = 0,006 inferior a 0,05 ($p < 0,05$).
2. Se registra una relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con un Rho de Sperman = 0,367 que significa positiva media y su significancia bilateral = 0,006 inferior a 0,05 ($p < 0,05$).
3. Se determina una relación significativa entre la gestión administrativa y participación en la gestión de la escuela articulada, la cual ostenta un Rho de Sperman = 0,209, que significa nivel de correlación positiva media, y una significancia de 0,143 mayor a 0,05 ($p > 0,05$).
4. Se alcanza una relación significativa entre estilos del directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, la cual registra un puntaje de 0,312 que significa un nivel de correlación positiva media, y una significancia bilateral de 0,021 menor a 0,05 ($p < 0,05$).
5. Se alcanza un relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, debido a que su correlación de Rho de Sperman = 0,509 es positiva considerable y su significancia bilateral = 0,000 inferior a 0,05 ($p < 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES:

1. Para el director regional de Educación de Junín, potenciar la capacidad de liderazgo educativo entre los directores de las instituciones educativas, ya que existen evidencias que sugieren que las instituciones educativas prestan un servicio educativo de calidad gestionado a través de un liderazgo eficaz.
2. A el director de la Ugel de Jauja; gestionar la ejecución de los programas de capacitación para promover el desarrollo de las capacidades de los docentes de la región, procurando que sean profesionales con la forma de desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizajes, así como los mecanismos de la evaluación docente; lo que permitirá que los docentes mejoren su desempeño para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
3. Para los directores de las instituciones educativas de la provincia de Jauja, establecer círculos de aprendizaje o grupos interdisciplinarios de docentes bajo su responsabilidad para desarrollar y fortalecer las capacidades de liderazgo directivo, mejorar el desempeño docente y gestionar condiciones favorables para el mejoramiento de los aprendizajes y la calidad de los servicios educativos.
4. A los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Jauja informarse sobre la gestión que realiza el líder directivo con el propósito de mejorar el aprendizaje y el desempeño de los docentes, y por ende, los procesos educativos para las mejora de los aprendizajes de los estudiantes, Y debido a que la participación docente en la administración escolar, está ligada a la comunidad, que se desarrolla como un ente activo, democrático y cooperativo dentro de la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Ahumada, F., Pino, M., y Galdames, S. (2016). *Marco para el Liderazgo Sistémico y el aprendizaje en Red: Los desafíos de la colaboración en Contextos de Competencia*. Santiago de Chile: Líderes Educativos.
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2013). *Liderazgo y educación*. Santander, España: Editorial de la Universidad de Cantabria.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/INTRODUCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>. Consultado el 1 de enero del 2020.
- Azcona, M., Manzini, F. y Dorati, J. (2013). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en psicología*. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1. Consultado el 22 de junio del 2022.
- Baca, E. (2020). *Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
-
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C. y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano *Formación Universitaria*, 10, 6, 2017, 51-58. <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373554030006.pdf>.
- Buitrón, S. y Navarrete, P. (2010). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4, 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4775388.pdf>.

- Camarero, M. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Madrid, España.
- Casares, D. (1995). *Liderazgo, capacidades para dirigir* (Segunda edición). México: Fondo de Cultura Económica
- Castro, C. y Morales, L. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Calamarca, Julcán*. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima edición). México: McGraw-Hill Interamericana
- De la Ece, N. (2018). *Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente, en la I.E. Nueva Aurora de Guayas, Ecuador*. Tesis de maestría. Universidad Alas Peruanas. Guayas, Ecuador.
- De la Ece, N. (2018). *Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente, en la I.E. Nueva Aurora de Guayas, Ecuador*. Tesis de maestría. Universidad Alas Peruanas. Guayas, Ecuador.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Flores, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Groon, P., (2003). *The New Work of Educational Leaders*. Paul Chapman. Londres.
- Guillén, M. (2014). *Liderazgo*. Editorial Díaz de Santos. Madrid, España.
- Guzmán, B. (2017). *Clima organizacional y el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. Trujillo*. Tesis Doctoral. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Hargreaves, A., Lorna, E. y Jin, R. (2007), *El liderazgo escolar en el sistema educativo”, informe del estudio de caso para la OCDE*, Disponible en: www.liderazgoeducativofines.es. Consultado el 12 de septiembre del 2021.

- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa de Carabobo*. Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.
- Hernández, R. (2006). *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa. Investigación temática en revista Rumbo educativo N o 08. Centro Chihuahuense de estudios de postgrado CCHPEP, México* [en línea] http://www.cchpep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, A. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Agallpampa- Otuzco*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Ibarra, G. (2007). Ética y valores profesionales. *Reencuentro*, 49, 43-50. <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004907.pdf>.
- Leithwood, K., Tomlinson, D. y Genge, M. (1996). *Transformational School Leadership*. Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers. *International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Volumen 2. <http://internationalschoolleadership.com/>.
- León, R. (2020). *Programa "School Life" en la mejora del desempeño docente en nivel primario de la Institución Educativa Mariano Santos Mateos, Trujillo 2019*. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- López, J. (2018). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado. *Revista de Currículum Y Formación Del Professorado*, 14, 1, 71 – 92. https://www.researchgate.net/publication/333514590_Liderazgo_del_profesor_objetivo_basico_de_la_gestion_educativa.
- Luján, B. y Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa, realizado con el propósito de determinar la relación entre

desempeño docente y calidad educativa desde el enfoque inputs. *Revista indexada Ra Ximhai*,12,6,123 – 134.

MINEDU (2014). Marco de buen desempeño del Directivo. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultado el 11 de mayo del 2022.

MINEDU (2014). Marco de buen desempeño del Directivo. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultado el 11 de mayo del 2022.

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima, Perú. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf. Consultado el 20 de diciembre del 2019.

Moncayo, M. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la I.E. del milenio "Simón Bolívar". Babahoyo, 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Babahoyo, Ecuador.

Muñoz, G., Amenábar, J. y Valdebenito, M. (2019). Formación de directivos escolares en Chile: situación actual, evolución y desafíos de su oferta. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17, 2, 43-65. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2019.17.2.003/10895>.

Navarro, M. y Lladó, D. (2014). *La Gestión Escolar: una aproximación a su estudio*. México: Palibrio LLC.

Nuraan, D. y Yusef, W. (2019). Educational Leadership Reconsidered: Re-Invoking Authority in Schools. *Africa Education Review*, 16, 2, 36-49. <https://doi.org/10.1080/18146627.2016.1257919>

- Orellana, K. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19,1, 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>.
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35, 1, 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Polo, A. (2009). Olvídate del carisma: las verdaderas claves del liderazgo [en línea] anapolo.wordpress.com.
- Revilla, J. (2021). *Desempeño docente y rendimiento académico en asignaturas de investigación en estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor e San Marcos. Lima, Perú.
- Reyes, S. (2019). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa De Ica*. Tesis de Doctorado. Universidad César Vallejo. Ica, Perú.
- Rodríguez, H. y Quispe, Z. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica – 2017*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, *Rev. esc. adm. neg*, 81,111-129,. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>.
- Sorados, M. (2015). *El liderazgo de los directores y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja – Lima*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

- UNESCO (2014). *Docentes de Latinoamérica. Situación actual y desafíos*. Santiago de Chile: OREALC.
- Varik, A. (2011). *habilidades relacionales para ejercer un buen liderazgo*. Disponible en: www.gestiopolis.com. Consultado el 15 de septiembre del 2021.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.
- Veliz, F (2016). *Calidad del servicio educativo y satisfacción de los estudiantes de educación secundaria de una institución educativa, distrito de San Luis*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Zúñiga, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018*. Trujillo, Perú. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
-
- Zuzama, J. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Tesis de Grado. Universitat de les Illes Balears. Palma, España.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo directivo	Se define como el proceso que está a cargo de un líder directivo, quién es aquella persona que influye, que motiva y congrega todas las labores de la Institución Educativa en función siempre al beneficio de lo académico (MINEDU, 2012).	Cualidad que ejercen los directivos al liderar una I.E. La constituye la variable 2, cuyos resultados se obtendrán de la aplicación de un cuestionario en escala Likert en sus dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión administrativa, Gestión institucional y Estilos del directivo.	GESTIÓN PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de la enseñanza - Trabajo en equipo - Supervisión y monitoreo de aula - Capacitaciones pedagógicas 	Escala ordinal: Cuestionario Muy malo (28-65) Regular (66-103) Bueno (104-140)
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Capacitación docente - Evaluación PAT - Maneja presupuesto 	
			GESTIÓN INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Clima institucional - Solución de conflictos - Trabajo colaborativo del PEI - Cultura institucional 	
			ESTILOS DEL DIRECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Motiva participación docente - Actitud autoritaria - Información oportuna y busca el bien común 	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño docente	Se define al desempeño docente como la actuación reflexiva, autónoma, crítica y un saber actuar que realiza el docente en cada contexto donde desempeña sus labores académicas. Relacionando sus funciones con los intereses de sus estudiantes y sus pares, para operar un complejo de interacciones que intervienen en el aprendizaje y la estructura de cada Institución Educativa (MINEDU, 2014).	Proceso que implica la actuación del docente dentro del aula y la Institución Educativa. Constituye la variable 2 de medida cuantitativa en escala Likert, la que será medida, haciendo uso de un cuestionario de desempeño docente, según las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Conoce la comprensión disciplinaria. - Planifica eficientemente	Escala Ordinal: Cuestionario Deficiente (1 – 40), En proceso (41 – 80) Esperado (81 – 120) Destacado (121 – 160).
			Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Gestiona el ambiente de clase. - Gestiona la didáctica del aprendizaje. - Evalúa los aprendizajes	
			Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Promueve capacidades de gestión. - Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.	
			Dimensión desarrollo de la profesionalidad	- Se desarrolla personal y profesionalmente. - Promueve una conducta ética profesional.	

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario de liderazgo directivo

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene por objetivo conocer la respuesta sobre el proceso de LIDERAZGO DIRECTIVO que se realiza en la I.E. Lea detenidamente las preguntas y marque con una equis (X) la opción que usted crea correcta y considerando la siguiente escala.

Escala valorativa.

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

Nº	VARIABLE / LIDERAZGO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes					
2	Incentiva su práctica pedagógica					
3	Propicia el trabajo en equipo					
4	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula					
5	Autoevalúa su desempeño					
6	Valora y reconoce su desempeño					
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica					
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño					
9	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
10	Maneja un buen clima institucional					
11	Establece una comunicación asertiva con otros docentes					
12	Alivia conflictos entre docentes.					
13	Compromete a todos en la elaboración del PEI					
14	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educativos					
15	Practica buenas relaciones con los docentes					
16	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes					
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					
20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.					

21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros					
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa					
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.					
DIMENSIÓN 4: ESTILO DEL DIRECTIVO						
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva					
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.					

GRACIAS POR SU APOYO

Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente: Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

N°	VARIABLE / DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
02	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
03	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
04	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
05	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
06	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.					
07	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
08	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
09	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje					
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					

13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.					
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD						
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.					
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.					
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					

GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 3. Validación y confiabilidad de los instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y Nombres del Experto Validador: León Pretel, Rossmery DNI: 18021352

Código Orcid: (ORCID: 0000-0002-0335-5531) Especialidad del validador: DOCTOR DE EDUCACIÓN

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA							
1	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes	X		X		X		
2	Incentiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Propicia el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Autoevalúa su desempeño	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Maneja un buen clima institucional	X		X		X		
11	Establece una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Alivia conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Compromete a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educativos	X		X		X		
15	Practica buenas relaciones con los docentes	X		X		X		
16	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión	X		X		X		

	administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	X		X		X
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	X		X		X
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	X		X		X
	DIMENSIÓN 4: ESTILO DEL DIRECTIVO			X		X
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	X		X		X
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.	X		X		X

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en la formulación y planteamiento de los ítems y en la operatividad de sus dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



Trujillo, 15 de mayo del 2022

(Dra.) LEOÓN PRETEL, Rosmery
DNI 18021352

(ORCID: 0000-0002-0335-5531)

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
Apellidos y Nombres del Experto Validador: (Dra.) ALCÁNTARA ORTIZ, Edith Esperanza DNI: 18161199

Código Orcid: [www](https://orcid.org/0000-0002-4183-2677)(ORCID: 0000-0002-4183-2677) **Especialidad del validador:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA								
1	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes	X		X		X		
2	Incentiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Propicia el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Autoevalúa su desempeño	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Maneja un buen clima institucional	X		X		X		
11	Establece una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Alivia conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Compromete a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educativos	X		X		X		
15	Practica buenas relaciones con los docentes	X		X		X		
16	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X				X		
20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.	X		X		X		
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	X		X		X		
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	X		X		X		

24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: ESTILO DEL DIRECTIVO							
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	X		X		X	
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Los ítems del instrumento son aceptables para su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 16 de mayo del 2022



(Dra.) ALCÁNTARA ORTIZ, Edith Esperanza
DNI 18161199
(ORCID: 0000-0002-4183-2677)

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
Apellidos y Nombres del Experto Validador:

EVERLY ROCA MONTERO

DNI: 20106813

Especialidad del validador:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA								
1	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes	X		X		X		
2	Incentiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Propicia el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Autoevalúa su desempeño	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
10	Maneja un buen clima institucional	X		X		X		
11	Establece una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Alivia conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Compromete a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educativos	X		X		X		
15	Practica buenas relaciones con los docentes	X		X		X		
16	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X				X		
20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.	X		X		X		
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	X		X		X		
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	X		X		X		

24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: ESTILO DEL DIRECTIVO							
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	X		X		X	
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Los ítems del instrumento son aceptables para su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Huancayo, 03 de junio del 2022



Mg. MONTERO ROCA Everly
DNI: 20106813

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: León Pretel, Rossmery DNI: 18021352

Código Orcid: (ORCID: 0000-0002-0335-5531) Especialidad del validador: DOCTOR DE EDUCACIÓN

±

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	X		X		X		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada		Si	No	Si	No	Si	No
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	X		X		X	
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en la formulación y planteamiento de los ítems y en la operatividad de sus dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**



Trujillo, 15 de mayo del 2022

(Dra.) LEOÓN PRETEL, Rosmery
DNI 18021352

(ORCID: 0000-0002-0335-5531)

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: (Dra.) ALCÁNTARA ORTIZ, Edith Esperanza DNI: 18161199

Código Orcid: [www](https://orcid.org/0000-0002-4183-2677) (ORCID: 0000-0002-4183-2677) Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	X		X		X		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la escuela	Si	No	Si	No	Si	No
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	X		X		X	
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Los ítems del instrumento son aceptables para su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**



(Dra.) ALCÁNTARA ORTIZ, Edith Esperanza
DNI: 18161199
(ORCID: 0000-0002-4183-2677)

Trujillo, 16 de mayo del 2022

Huancayo 03 de junio del 2022

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Everly Roca Montero

DNI: 20106813

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN

±

N°	DIMENSIONES/Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	X		X		X		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada		Si	No	Si	No	Si	No
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	X		X		X	
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en la formulación y planteamiento de los ítems y en la operatividad de sus dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Huancayo, 03 de junio del 2022



Mg. MONTERO ROCA Everly
DNI: 20106813

Escala: Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,60	,699	10
VAR00002	4,10	,568	10
VAR00003	4,00	,471	10
VAR00004	3,30	,823	10
VAR00005	3,70	,823	10
VAR00006	3,70	,675	10
VAR00007	3,70	,823	10
VAR00008	4,00	,943	10
VAR00009	3,70	,823	10
VAR00010	3,50	,707	10
VAR00011	3,10	,568	10
VAR00012	3,90	,738	10
VAR00013	3,70	,823	10
VAR00014	4,00	,943	10
VAR00015	3,70	,823	10
VAR00016	3,60	,699	10
VAR00017	4,10	,568	10
VAR00018	4,00	,471	10
VAR00019	3,30	,823	10
VAR00020	3,70	,823	10
VAR00021	3,70	,675	10
VAR00022	3,70	,823	10
VAR00023	4,00	,943	10
VAR00024	3,70	,823	10
VAR00025	3,50	,707	10
VAR00026	3,10	,568	10
VAR00027	3,90	,738	10
VAR00028	3,70	,823	10

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
103,70	54,678	7,394	28

BASE DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4
4	3	4	4	2	5	5	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	5	5	3	4	2	4	4	4	3
5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	2	3	4
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
8	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4
9	3	5	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	5
10	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	40

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 1	3,40	,516	10
Ítem 2	3,80	,422	10
Ítem 3	3,60	,699	10
Ítem 4	3,20	,789	10
Ítem 5	3,70	,675	10
Ítem 6	3,30	,675	10
Ítem 7	3,40	,699	10
Ítem 8	3,50	,707	10
Ítem 9	3,80	,632	10
Ítem 10	3,50	,707	10
Ítem 11	3,90	,316	10
Ítem 12	3,60	,516	10
Ítem 13	3,70	,483	10
Ítem 14	3,70	,483	10
Ítem 15	3,50	,527	10
Ítem 16	3,10	,568	10
Ítem 17	3,50	,527	10
Ítem 18	3,00	,471	10
Ítem 19	3,70	,483	10
Ítem 20	3,40	,516	10
Ítem 21	3,40	,516	10
Ítem 22	3,20	,422	10
Ítem 23	3,20	,422	10

BASE DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
5	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
7	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

Anexo 4: Base de datos

N°	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																													
	DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA											DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL										DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Punt.	Valor	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Punt.	Valor	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Punt.	Valor
1	3	4	4	3	3	4	4	5	5	35	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	4	37	Bueno	4	5	4	4	3	4	24	Bueno
2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	30	Regular	3	4	2	5	3	3	2	3	2	27	Regular	2	3	3	4	3	3	18	Regular
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	Regular	4	3	3	3	2	4	4	3	3	29	Regular	4	3	4	3	3	5	22	Regular
4	3	4	4	2	5	2	3	4	2	29	Regular	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	Regular	3	4	2	4	4	4	21	Regular
5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	Bueno	4	5	4	4	5	3	25	Bueno
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	3	4	23	Regular
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular
8	3	4	4	5	3	4	4	3	3	33	Regular	3	3	5	2	2	3	4	3	5	30	Regular	4	3	3	4	4	3	21	Regular
9	3	5	4	3	3	3	5	3	4	33	Regular	3	2	4	2	3	4	5	3	4	30	Regular	5	3	4	2	3	4	21	Regular
10	4	4	4	3	5	4	4	5	3	36	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	5	4	35	Bueno	4	5	3	4	3	4	23	Regular
11	4	4	4	5	5	4	3	5	4	38	Bueno	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	Bueno	3	5	4	4	4	5	25	Bueno
12	5	3	3	5	5	5	5	5	4	40	Bueno	4	5	5	5	3	3	5	5	5	40	Bueno	5	5	4	5	5	4	28	Bueno
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno
14	4	3	4	5	5	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
16	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	Bueno	3	4	4	4	5	4	5	5	4	38	Bueno	4	5	4	5	5	4	27	Bueno
17	4	3	5	5	5	5	4	4	4	39	Bueno	4	4	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
18	5	2	3	5	5	3	3	5	5	36	Bueno	3	3	5	5	2	3	5	5	5	36	Bueno	3	5	5	5	5	5	28	Bueno
19	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	Regular	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	Regular	4	4	4	3	4	4	23	Regular

20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	Bueno	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	Bueno	4	4	4	5	4	4	25	Bueno
21	3	4	5	4	5	3	3	4	5	36	Bueno	3	5	3	3	4	5	4	4	3	34	Regular	3	4	5	4	4	5	25	Bueno
22	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	Bueno	4	5	4	4	5	3	25	Bueno
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	3	4	23	Regular
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular
25	3	4	4	5	3	4	4	3	3	33	Regular	3	3	5	2	2	3	4	3	5	30	Regular	4	3	3	4	4	3	21	Regular
26	3	5	4	3	3	3	5	3	4	33	Regular	3	2	4	2	3	4	5	3	4	30	Regular	5	3	4	2	3	4	21	Regular
27	4	4	4	3	5	4	4	5	3	36	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	5	4	35	Bueno	4	5	3	4	3	4	23	Regular
28	4	4	4	5	5	4	3	5	4	38	Bueno	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	Bueno	3	5	4	4	4	5	25	Bueno
29	5	3	3	5	5	5	5	5	4	40	Bueno	4	5	5	5	3	3	5	5	5	40	Bueno	5	5	4	5	5	4	28	Bueno
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno
31	4	3	4	5	5	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
33	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	Bueno	3	4	4	4	5	4	5	5	4	38	Bueno	4	5	4	5	5	4	27	Bueno
34	4	3	5	5	5	5	4	4	4	39	Bueno	4	4	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno
35	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	Bueno	4	5	4	4	2	3	22	Regular
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	3	4	23	Regular
37	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular
38	3	4	4	5	3	4	4	3	3	33	Regular	3	3	5	2	2	3	4	3	5	30	Regular	4	3	3	4	4	3	21	Regular
39	3	5	4	3	3	3	5	3	4	33	Regular	3	2	4	2	3	4	5	3	4	30	Regular	5	3	4	2	3	4	21	Regular
40	3	4	4	3	3	4	4	5	4	34	Regular	4	3	4	3	4	4	4	5	4	35	Bueno	4	5	4	4	3	4	24	Bueno
41	4	4	3	4	4	3	2	3	3	30	Regular	3	4	2	5	3	3	2	3	2	27	Regular	2	3	3	4	3	3	18	Regular
42	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	Regular	4	3	3	3	2	4	4	3	3	29	Regular	4	3	4	3	3	5	22	Regular
43	3	4	4	2	5	2	3	4	2	29	Regular	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	Regular	3	4	2	4	4	4	21	Regular
44	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	Bueno	4	5	4	4	2	3	22	Regular
45	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	3	4	23	Regular
46	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular

ESTILOS DEL DIRECTIVO						PUNTAJE	VALOR
P25	P26	P27	P28	Punt.	Valor		
3	3	5	3	14	Regular	110	Bueno
2	4	3	4	13	Regular	88	Regular
3	3	2	3	11	Regular	94	Regular
2	4	4	2	12	Regular	95	Regular
3	4	3	3	13	Regular	110	Bueno
4	3	4	2	13	Regular	107	Bueno
4	2	2	4	12	Regular	99	Regular
3	3	5	3	14	Regular	98	Regular
2	5	3	3	13	Regular	97	Regular
3	3	2	3	11	Regular	105	Bueno
5	4	3	4	16	Bueno	117	Bueno
5	5	5	3	18	Bueno	126	Bueno
5	5	5	5	20	Bueno	134	Bueno
5	4	4	4	17	Bueno	112	Bueno
4	4	4	4	16	Bueno	114	Bueno
5	5	4	5	19	Bueno	125	Bueno
5	5	4	1	15	Regular	113	Bueno
5	3	3	4	15	Regular	115	Bueno
4	3	4	2	13	Regular	103	Regular
4	4	4	4	16	Bueno	117	Bueno
5	3	3	4	15	Regular	110	Bueno

3	4	3	3	13	Regular	110	Bueno
4	3	4	2	13	Regular	107	Bueno
4	2	2	4	12	Regular	99	Regular
3	3	5	3	14	Regular	98	Regular
2	5	3	3	13	Regular	97	Regular
3	3	2	3	11	Regular	105	Bueno
5	4	3	4	16	Bueno	117	Bueno
5	5	5	3	18	Bueno	126	Bueno
5	5	5	5	20	Bueno	134	Bueno
5	4	4	4	17	Bueno	112	Bueno
4	4	4	4	16	Bueno	114	Bueno
5	5	4	5	19	Bueno	125	Bueno
5	5	4	1	15	Regular	113	Bueno
3	5	4	4	16	Bueno	110	Bueno
5	5	4	5	19	Bueno	113	Bueno
5	5	5	5	20	Bueno	107	Bueno
4	4	4	4	16	Bueno	100	Regular
4	4	4	4	16	Bueno	100	Regular
4	5	4	5	18	Bueno	111	Bueno
4	4	4	4	16	Bueno	91	Regular
4	5	4	4	17	Bueno	100	Regular
4	5	4	3	16	Bueno	99	Regular
3	4	4	3	14	Regular	108	Bueno
4	3	3	4	14	Regular	108	Bueno
5	3	4	2	14	Regular	101	Regular
4	3	2	4	13	Regular	97	Regular
5	3	3	4	15	Regular	99	Regular

3	3	5	5	16	Bueno	112	Bueno
3	2	4	2	11	Regular	104	Bueno
4	3	4	3	14	Regular	108	Bueno
4	3	4	3	14	Regular	106	Bueno
3	4	4	4	15	Regular	98	Regular
4	4	4	3	15	Regular	112	Bueno
4	3	2	4	13	Regular	99	Regular

N°	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																							
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES									DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Punt.	Valor	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Punt.	Valor		
1	2	3	4	3	2	2	2	18	En proceso	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	33	En proceso		
2	3	4	2	5	3	3	2	22	En proceso	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	33	En proceso		
3	4	3	3	3	2	4	4	23	Esperado	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	40	Esperado		
4	3	4	4	4	4	3	3	25	Esperado	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	38	Esperado		
5	4	4	4	3	5	3	4	27	Esperado	4	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	41	Esperado		
6	4	3	2	4	4	5	4	26	Esperado	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	43	Esperado		
7	2	3	3	2	3	2	2	17	En proceso	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	31	En proceso		
8	3	3	5	2	2	3	4	22	En proceso	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	37	Esperado		
9	3	2	4	2	3	4	5	23	Esperado	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4	5	42	Esperado		
10	4	3	4	3	4	4	4	26	Esperado	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42	Esperado		
11	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	Destacado		
12	4	5	5	5	3	3	5	30	Esperado	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	48	Destacado		
13	5	5	5	4	4	4	5	32	Destacado	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53	Destacado		
14	4	4	3	4	3	4	5	27	Esperado	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	44	Esperado		
15	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44	Esperado		
16	3	2	2	4	2	2	2	17	En proceso	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	30	En proceso		
17	4	4	3	4	3	5	5	28	Esperado	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	46	Esperado		
18	3	3	5	5	2	3	5	26	Esperado	3	5	5	5	5	5	3	3	2	3	5	44	Esperado		
19	4	4	4	4	3	4	3	26	Esperado	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	40	Esperado		
20	4	4	4	4	5	4	5	30	Esperado	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	47	Destacado		
21	3	5	3	3	4	5	4	27	Esperado	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	46	Esperado		

22	2	2	2	3	2	3	4	18	En proceso	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	4	33	En proceso
23	4	3	2	4	4	5	4	26	Esperado	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	43	Esperado
24	5	3	3	4	3	5	5	28	Esperado	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	42	Esperado
25	3	3	5	2	2	3	4	22	En proceso	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	37	Esperado
26	3	2	2	2	3	2	2	16	En proceso	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	33	En proceso
27	4	3	4	3	4	4	4	26	Esperado	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42	Esperado
28	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	Destacado
29	4	5	5	5	3	3	5	30	Esperado	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	48	Destacado
30	5	5	5	4	4	4	5	32	Destacado	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53	Destacado
31	4	4	3	2	3	4	2	22	En proceso	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	33	En proceso
32	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44	Esperado
33	3	4	4	4	5	4	5	29	Esperado	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51	Destacado
34	4	5	4	4	3	4	5	29	Esperado	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	45	Esperado
35	2	3	3	4	3	3	3	21	En proceso	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	3	38	Esperado
36	4	3	4	3	3	5	4	26	Esperado	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	42	Esperado
37	3	4	2	4	4	4	3	24	Esperado	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	40	Esperado
38	4	5	4	4	2	3	3	25	Esperado	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	36	Esperado
39	4	5	4	3	3	4	4	27	Esperado	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4	4	41	Esperado
40	3	4	4	3	3	3	5	25	Esperado	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	44	Esperado
41	4	3	3	4	4	3	4	25	Esperado	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	36	Esperado
42	5	3	4	2	3	4	5	26	Esperado	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5	42	Esperado
43	4	5	3	4	3	4	3	26	Esperado	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	38	Esperado
44	3	5	4	4	4	5	5	30	Esperado	4	5	4	4	2	3	3	4	4	5	5	43	Esperado
45	5	5	4	5	5	4	5	33	Destacado	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	44	Esperado
46	5	5	5	5	5	5	5	35	Destacado	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	44	Esperado
47	4	4	4	4	4	4	4	28	Esperado	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40	Esperado
48	4	4	4	4	4	4	3	27	Esperado	5	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	41	Esperado

49	4	5	4	5	5	4	5	32	Destacado	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	44	Esperado
50	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	46	Esperado
51	3	5	5	5	5	5	3	31	Destacado	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	46	Esperado
52	4	4	4	5	4	4	5	30	Esperado	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	47	Destacado
53	4	4	4	5	4	4	4	29	Esperado	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	45	Esperado
54	3	4	5	4	4	5	5	30	Esperado	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	42	Esperado
55	4	5	4	4	2	3	3	25	Esperado	4	5	4	4	2	3	3	4	2	3	3	37	Esperado

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE														PUNTAJE	VALOR
DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA							DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
P19	P20	P21	P22	P23	P24	Punt.	Valor	P25	P26	P27	P28	Punt.	Valor		
3	2	4	3	3	4	19	Esperado	2	3	4	3	12	En proceso	82	En proceso
4	4	3	4	4	3	22	Esperado	3	4	2	5	14	Esperado	91	Esperado
4	3	4	3	3	4	21	Esperado	4	3	3	3	13	En proceso	97	Esperado
3	4	4	2	5	2	20	Esperado	3	4	4	4	15	Esperado	98	Esperado
3	5	5	3	4	3	23	Esperado	4	4	4	3	15	Esperado	106	Esperado
5	4	4	4	4	4	25	Esperado	4	3	2	4	13	En proceso	107	Esperado
2	4	2	3	3	3	17	En proceso	4	3	3	4	14	Esperado	79	En proceso
3	4	4	5	3	4	23	Esperado	3	3	5	2	13	En proceso	95	Esperado
3	5	4	3	3	3	21	Esperado	3	2	4	2	11	En proceso	97	Esperado
4	4	4	3	5	4	24	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	106	Esperado
4	4	4	5	5	4	26	Destacado	4	4	4	4	16	Esperado	118	Destacado
5	3	3	5	5	5	26	Destacado	4	5	5	5	19	Destacado	123	Destacado
4	4	4	5	5	5	27	Destacado	5	5	5	4	19	Destacado	131	Destacado
4	3	4	5	5	4	25	Esperado	4	4	3	4	15	Esperado	111	Esperado
4	4	4	5	4	4	25	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	114	Esperado
3	2	4	4	4	2	19	Esperado	3	4	4	4	15	Esperado	81	En proceso
5	5	4	5	5	4	28	Destacado	4	4	3	4	15	Esperado	117	Destacado
5	5	5	5	5	5	30	Destacado	3	3	5	5	16	Esperado	116	Destacado
4	4	4	4	4	4	24	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	106	Esperado

4	4	4	4	4	4	24	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	117	Destacado
4	5	4	5	5	4	27	Destacado	3	5	3	3	14	Esperado	114	Esperado
2	2	4	4	2	2	16	En proceso	4	4	2	3	13	En proceso	80	En proceso
3	5	5	5	5	5	28	Destacado	4	3	2	4	13	En proceso	110	Esperado
4	4	4	3	4	4	23	Esperado	5	3	3	4	15	Esperado	108	Esperado
4	4	4	5	4	4	25	Esperado	3	3	5	2	13	En proceso	97	Esperado
3	2	2	4	4	2	17	En proceso	3	2	2	2	9	En proceso	75	En proceso
4	5	4	4	2	3	22	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	104	Esperado
4	5	4	3	3	4	23	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	115	Destacado
3	4	4	3	3	3	20	Esperado	4	5	5	5	19	Destacado	117	Destacado
4	3	3	4	4	3	21	Esperado	5	5	5	4	19	Destacado	125	Destacado
2	3	4	2	2	4	17	En proceso	2	4	3	2	11	En proceso	83	En proceso
4	4	4	5	4	4	25	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	114	Esperado
4	5	4	5	5	5	28	Destacado	3	4	4	4	15	Esperado	123	Destacado
4	3	5	5	5	5	27	Destacado	4	4	3	4	15	Esperado	116	Destacado
3	5	5	3	4	3	23	Esperado	4	4	4	3	15	Esperado	97	Esperado
4	4	4	3	4	5	24	Esperado	4	3	2	4	13	En proceso	105	Esperado
4	3	4	4	4	5	24	Esperado	5	3	3	4	15	Esperado	103	Esperado
4	5	5	5	4	5	28	Destacado	3	3	5	2	13	En proceso	102	Esperado
4	5	4	3	4	5	25	Esperado	3	2	4	2	11	En proceso	104	Esperado
3	3	4	3	3	3	19	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	102	Esperado
4	4	3	3	5	4	23	Esperado	3	4	2	5	14	Esperado	98	Esperado
3	5	4	4	4	3	23	Esperado	4	3	3	3	13	En proceso	104	Esperado
3	4	3	2	3	3	18	En proceso	3	4	4	4	15	Esperado	97	Esperado
4	5	4	3	4	4	24	Esperado	4	4	4	3	15	Esperado	112	Esperado
4	5	4	3	3	5	24	Esperado	4	3	2	4	13	En proceso	114	Esperado
3	3	4	4	3	4	21	Esperado	5	3	3	4	15	Esperado	115	Destacado

5	4	4	3	4	5	25	Esperado	3	3	5	2	13	En proceso	106	Esperado
4	3	4	3	4	3	21	Esperado	3	2	4	2	11	En proceso	100	Esperado
4	5	4	4	2	3	22	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	112	Esperado
4	5	4	3	3	4	23	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	112	Esperado
3	4	4	3	3	3	20	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	113	Esperado
4	5	3	4	5	3	24	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	117	Destacado
4	5	4	5	5	5	28	Destacado	4	5	4	5	18	Esperado	120	Destacado
4	4	4	5	4	4	25	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	113	Esperado
4	3	4	3	4	3	21	Esperado	3	5	5	5	18	Esperado	101	Esperado



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA PÚBLICA
"SAN JOSÉ" – JAUJA**

FUNDADO EL 28 DE JULIO DE 1858 CON R.M. N° 0106-2010-ED
JAUJA – REGIÓN JUNÍN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA PÚBLICA "SAN JOSÉ" DE LA PROVINCIA DE JAUJA, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la docente, JUDITH MARIELA ACERO BERAMENDI, identificada con DNI. N° 42184897, estudiante de la Escuela de Posgrado – Programa Académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en esta Institución Educativa el taller y aplicación de instrumentos de investigación para el desarrollo de la tesis denominada **"Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Jauja – Junín, 2022"**. En dicho estudio participaron los docentes de educación primaria de la Institución Educativa.

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




Prof. Ciro C. De la Cruz Contreras
C.M. 1020085079
DIRECTOR

Jauja, 04 de julio de 2022



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30487

"DIVINO MAESTRO" - JAUJA

FUNDADO EL 05 DE JULIO DE 1955 CON RD. N° 12860-95-DREJ

JAUJA - REGIÓN JUNÍN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30487 "DIVINO MAESTRO" DE LA PROVINCIA DE JAUJA, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la docente, JUDITH MARIELA ACERO BERAMENDI, identificada con DNI. N° 42184897, estudiante de la Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en esta Institución Educativa el taller y aplicación de instrumentos de investigación para el desarrollo de la tesis denominada: **"Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Jauja - Junín, 2022"**. En dicho estudio participaron los docentes de educación primaria de la Institución Educativa.

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

Jauja, 23 de mayo del 2022g



Francisco Vasco García
DIRECTOR
C.M. 102072022g



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Jauja - Junín, 2022", cuyo autor es ACERO BERAMENDI JUDITH MARIELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA DNI: 43409358 ORCID 0000-0002-3268-4414	Firmado digitalmente por: NCARRANZAY25 el 30- 07-2022 08:47:48

Código documento Trilce: TRI - 0361965