



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, en la institución  
educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Tejada Hurtado, Betty Jesús (orcid.org/0000-0003-1383-9692)

**ASESOR:**

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A mi querida familia que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

## Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de la Institución Educativa mencionada, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de estudio	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de liderazgo pedagógico directivo	23
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de desempeño docente	24
Tabla 3 Prueba de normalidad	25
Tabla 4 Relación de la variable entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente	25
Tabla 5 Relación entre V1 y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	26
Tabla 6 Relación entre V1 y D2	27
Tabla 7 Relación entre V1 y D3	28
Tabla 8 Relación entre procedimiento el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	29

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de liderazgo pedagógico directivo	23
Figura 2 Niveles de desempeño docente	24

## Resumen

La investigación titulada: Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022, el objetivo fue Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Se consideró una población censal de 85 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una fuerte y alta confiabilidad. Se arribaron que el 45.9% de los encuestados señalan que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 40% de los encuestados señalan que el desempeño docente está en proceso. Concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente ( $r=0,879$ ), con una relación positiva alta, es decir a mayor liderazgo pedagógico directivo mayor desempeño docente y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

*Palabras clave:* Liderazgo pedagógico, personal, organizacional ,  
desempeño docente.

## Abstract

The research entitled: Directive pedagogical leadership and teaching performance, in the educational institution Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022, the objective was to determine the relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance in the educational institution Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022. The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section. A census population of 85 teachers was considered. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic, which demonstrates strong and high reliability. It was found that 45.9% of the respondents indicate that the directive pedagogical leadership is regular and 40% of the respondents indicate that the teaching performance is in process. Concluding that there is a significant relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance ( $r = 0.879$ ), with a high positive relationship, that is, the higher the directive pedagogical leadership, the greater the teaching performance and the p value is 0.000 less than 0.05, therefore accept the study hypothesis and reject the null hypothesis.

*Keywords:* Pedagogical, personal, organizational leadership, teaching performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es esencial que los directores cuenten con el liderazgo para poder direccionar una institución y brindar un servicio adecuado. El éxito está relacionado con la apreciación del estudiante y del apoderado, sobre los aspectos pedagógicos que este brinde a su público. Zegarra (2019), menciona que es importante brindar un servicio de mayor competencia y más eficiente en muchos factores. Los estudios demuestran la importancia de la presencia de los directores en las escuelas y que su trabajo repercute en docentes y estudiantes. En España Llorent Bedmar et al. (2021), mencionaron que hay directores que no son líderes y que su manejo ineficiente ha establecido una gestión poco eficiente y con ello un trabajo deficiente que no cumple con las expectativas de los usuarios.

En latinoamericano se hace mención que debe haber cambios en el aspecto pedagógico para mejorar la educación Fotiadou y Angelaki (2017), se debe contar con una estructura eficiente, lo cual hace que se debe contemplar las necesidades reales que tienen la población (Ortega y Pelayo, 2021). El liderazgo en un gestor medular para que las metas se puedan cumplir de la mejor manera, ya que ayuda direccionar los objetivos se puedan concretar en el país, de esta manera estaremos mejorando la calidad educativa. Las instituciones educativas suelen contar con estructuras rígidas, dejando de lado varios aspectos del ambiente laboral (Saavedra, 2021).

El Perú no ha sido indiferente a esta problemática desde los años 90 el MINEDU fue dando normas que sirvieron para fortalecer el desempeño de los maestros para lograr una mejora educativa en los educandos. Por lo tanto, el MINEDU (2020), manifestó que las entidades educativas debían dar espacio a un trabajo colegiado de una a dos horas pedagógicas con el objetivo de trabajar en equipos de manera organizada que ayuden a solucionar temas puntuales para lograr metas de la institución y profesionalización de los docentes.

En la entidad Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, manifiesta dificultades para lograr de manera integral la participación colaborativa y de compromiso de la plana docente y directiva en el trabajo colegiado, repercutiendo en la formación de sus estudiantes. El trabajo colegiado en pares presenta dificultades, debido a los grupos

opositores de la práctica pedagógica del directivo; que no logra un consenso en el trabajo colectivo. Existen docentes que dejan de lado el hecho de planificar el trabajo colaborativo de la praxis educativa.

Al analizar la problemática en reuniones de directivos y docentes surgieron diferentes alternativas, para ser viable posibles soluciones. Los causantes: el individualismo, la escasa predisposición, la falta de empatía, que repercute en la mejora de su formación, visión y metas de la institución.

Por tal motivo se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022? Los problemas específicos:

(a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?, (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?, (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022? y (d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?

En cuanto a la justificación teórica, Hernández y Mendoza (2018), partiendo de datos confiables, para verificar el liderazgo sobre el directivo y su incidencia en la manera de trabajo de los docentes. Sobre lo práctico, porque busca abordar la relación entre variables; también reconocer los factores relacionados a las variables. Al identificarlos servirán como antecedentes para otros proyectos para mejorar las expectativas con relación a las variables mencionadas. Sobre lo metodológico, contribuye con instrumentos que le pueden servir a los nuevos investigadores que muestren atención por temas de su interés, lo cual les servirá para que puedan estudiar contextos similares y darles solución a sus deficiencias.

Se considera como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente. De la misma forma, se menciona los

objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la institucionalidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

Se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente. Asimismo, se muestra las hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Este estudio se basa en la revisión de literatura, para ello se consideró antecedentes internacionales según Vásquez et al. (2021) demuestra que el trabajo de los directivos repercute en el que se desarrollan los maestros, para ello aplicó los instrumentos a 75 profesores, contando con resultados Rho Spearman, obteniendo como resultado 0,543 arribando que cuando un docente trabaja en un ambiente tranquilo y cuenta con un líder afectivo, tendrá un mejor desempeño.

Rivera y Aparicio (2020), consideraron por objetivo tratar sobre las actitudes de un líder en el Programa de unión Escolar en Chile para lograr una reflexión al respecto. Manejaron el enfoque metodológico mixto de carácter descriptivo e hizo uso de entrevistas. Los autores concluyeron que las estrategias que promueven colaboración y solución conjunta de problemas que conlleva hacia la mejora profesional y capacitación para el ejercicio del liderazgo en una institución escolar.

Limongi et al. (2020), mostraron que la cualidad de líder que debe mantener un director para el manejo de una escuela hace que los maestros tengan un mejor desempeño, ya que la meta educativa es brindar una educación que cuente con la característica de calidad para los estudiantes. Los resultados, muestran que hay una necesidad de líderes que se inclinen hacia los equipos de trabajo con los educadores para mejorar su desempeño en las aulas. Empleó el estadístico de la T de Student, logrando un resultado de 2,53; concluyendo que contar con un líder en las escuelas hace que se puedan lograr valores que ayudan a lograr la calidad en la educación.

Además, Orellana (2019), presentó un estudio cuantitativo, transversal, planteando que la cualidad de líder en un director es medular para el desempeño adecuado de los profesores, ya que estos le pueden otorgar un espacio de trabajo adecuado y con recursos para que pueda cumplir con sus funciones de manera eficiente, aplicó sus instrumentos 105 profesores de El Salvador, emplearon la prueba Multifactorial (MQL), y el de Autoevaluación para los maestros. Los resultados presentaron un Rho Spearman (0,527), mostrando una correlación importante y directa.

Toledo (2020), buscó presentar un modelo en cuanto a las estructuras de una escuela que tiene como sustento las teorías de la investigación, la cual resalta la importancia del liderazgo de los directivos y su influencia en el desempeño del educador de una entidad de estudios superiores. Presentó un estudio descriptiva, transversal y no experimental. Aplicó los instrumentos a 75 profesores sobre la primera variable y sobre la segunda se aplicó a 10 trabajadores. Concluye que es muy importante que los directores posean la cualidad de líder, ya que esto le permite direccionar su escuela de manera adecuada, manteniendo un ambiente de respeto y armonía para lograr un mejor desempeño.

Pedraja et al. (2020), postuló que es un trabajo colaborativo donde se reúnen un grupo de personas, las cuales son encaminadas hacia el logro de ciertas metas, donde este los guía a través de diversas motivaciones. También es considerado como un movimiento dinámico, ya que consiste en el actuar de las personas bajo la guía de uno de los integrantes para cumplir con las metas. Vela et al. (2020), sostienen que este tipo de guía hace que la plana directiva pueda aplicar los documentos de gestión para obtener resultados positivos en favor del grupo y de las metas de la entidad, Asimismo, Torcatt (2020), buscó fortalecer las actividades que los docentes desarrollan en la institución para brindar una atención más especializada a los estudiantes. Esto se logrará a través del fortalecimiento de las habilidades de los integrantes del equipo, los cuales actúen de manera responsable las acciones que les compete desarrollar, haciendo uso de sus saberes.

Además, González et al. (2020), postuló que es el conjunto de acuerdo que se da entre las personas para que cada una de ellas asuma una responsabilidad en favor de las metas educativas y donde los encargados puedan dirigirlos hacia un camino exitoso. El líder adquiere una función medular para guiar a los demás, ya que asume un reto para motivar a su equipo y logrará la participación de la mayoría en cuanto a las inclinaciones del bien común. El líder se forma en el contexto de las escuelas, donde los estudiantes empiezan a mostrar sus habilidades, las cuales deben ser desarrolladas en favor de las ventajas a las cuales conlleva las inclinaciones que este contenga. Luego, de la ubicación del líder este pasa a formarse de manera profesional para cumplir sus roles con mayor responsabilidad, los cuales permiten cumplir con la

autoridad de manera equitativa, asumir roles con un mejor accionar para el aporte de ideas y de sus habilidades para ayudar a cumplir con lo propuesto para la mejora del producto (Rivera, 2020).

Según los antecedentes nacionales, tenemos a Ordoñez (2022), manifestó que la gestión del director tiene injerencia en su gestión, la cual está determinada por el liderazgo que ejerce con los trabajadores y las metas que deben cumplir según los planes establecidos, presentando un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional. Se trabajó con 22 profesores, los cuales desarrollaron los instrumentos que le facilitaron. El resultado fue de alta correlación  $Rho = 0.823$ . Concluyó que el liderazgo en un director es muy importante para que pueda direccionar las acciones de la institución en favor de las metas que se propuso para el bienestar de la educación. Arias (2022), cuyo objetivo fue mostrar que la gestión líder del director influye en la labor de los profesores, contribuyó con un estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, deductivo, cuyos instrumentos aplicaron a 70 profesores, mediante cuestionario validados y confiables. El resultado fue una correlación positiva moderada  $Rho = 0.689$ . Concluyó que se debe optimizar la cualidad de liderazgo de los directores para que se pueda ver la incidencia que tiene en su desempeño, en este caso se refiere a la educación a distancia.

Saavedra (2022), el objetivo fue hacer una descripción de la percepción que tienen los profesores sobre la cualidad de líder de los directores, para ello desarrolla un estudio cuantitativo; descriptivo; transversal, se aplicaron los instrumentos a 33 profesores, a quienes se administraron mediante cuestionarios validados y confiables. Los resultados mostraron que, en cuanto a procesos pedagógico, el 57.6% medio; y en cuanto a la cultura escolar, el 42.42% medio; sobre las condiciones del tipo operativas y recursos, el 66.67% medio; finalmente se puede aseverar que es importante que el director sea un líder para que pueda manejar una institución.

Monzon (2022), el objetivo fue hallar que el liderazgo del director tiene repercusión en el trabajo colegiado que desarrollan los profesores, realizando un estudio aplicada, correlacional y no experimental, los instrumentos fueron aplicados a 50 profesores. Se arribó que el director, sobre la cualidad de ser un líder es regular en un 88% y sobre trabajo colegiado fue regular 92%. El resultado que dio es una correlación positiva

moderada  $Rho = 0.603$ . Concluyó que hay una correlación directa. Asimismo, Yacsahuanca et al. (2022), muestra que la relación que hay cuando un director posee liderazgo y su incidencia en la calidad de estudio que se da en una entidad educativa en una escuela. Por ello desarrollaron un estudio no experimental, correlacional. Los instrumentos fueron aplicados a 100 individuos que fueron profesores y también directivos. Dentro de los resultados se halló un valor de Rho de Spearman = 0,564\*\* mostrando una relación moderada. Por ello se puede manifestar que cuando un directivo le ofrece un ambiente de trabajo adecuado a los profesores estos tendrán un mejor desempeño en las aulas y con ello se logra un servicio de alta calidad para los usuarios.

Flores (2021) el propósito fue mostrar que el director requiere ser un líder, ya que esta cualidad ayuda a que los docentes puedan tener un mejor desempeño en una I.E. N° 14865 Centro Poblado Santa Cruz, UGEL Sullana, Año 2020. Se consideró la muestra total a profesores y director. Los resultados tienen un valor de Spearman igual a 0,767. En consecuencia, hay una correlación directa, entre la gestión de planificación, mediación y las habilidades blandas influye en el desempeño docente.

Teorías: se tiene en cuenta la teoría situacional Blanchard quien precisa el comportamiento de los directores, el cual les brinda estabilidad a los colaboradores, ya que cuando se ven respaldados, cumplen con sus funciones de una manera adecuada. Continuando con la aportación a la teoría situacional según el autor Chiavenato (2014) Teoría situacional menciona que el líder es aquel que cuenta con las destrezas. En cambio, el liderazgo debe estar de acuerdo con las acciones que se deben estar.

Liderazgo pedagógico del director según Vitor y Vílchez (2022), definieron que es una habilidad que tiene el director al momento de realizar sus funciones, las cuales se concretan a través de la gestión eficaz que tienen dentro de la organización. También, García (2018), menciona que son las habilidades que tienen un individuo para poder inducir a los demás a que cumplan acciones y que no se sientan obligados a hacerlo. Un líder guía a los demás hacia las metas aun cuando vea que se están desanimando idea estrategias para poder afrontar las situaciones críticas. El Minedu (2016), menciona que es la influencia que tienen un directivo hacia los demás para

cumplir con los objetivos de la entidad.

Rojas (2021), definió es el control que hace que los demás realicen acciones que están planificadas para cumplir los objetivos de un colegio. Mallma (2019), definió que un líder es aquel que encamina a los demás hacia la consecución de metas, a través de la orientación, las cuales se encaminan hacia el éxito común de la calidad de la existencia y el hecho de sentir que han cumplido con sus metas. Asumen responsabilidades de mejorar el contexto, para que los demás se encuentren satisfechos con la persona que los dirige, es por ello por lo que los líderes deben tener el don del convencimiento para lograr que las personas acudan de cierto modo. El liderazgo pedagógico directivo se dimensiona, según Vitor y Vílchez (2022), considera como primera dimensión: Liderazgo personal, definieron que es la destreza de que una persona pueda conducirse hacia sus propias metas en favor de los beneficios que este pueda obtener manteniendo una disciplina hacia lo que desea cumplir. El liderazgo personal es el que se desarrolla como un vínculo entre personas y logra posicionarse. (Marín, 2019). También, Navarro y Oviedo (2020), manifestaron que se considera a las destrezas que tienen los individuos para cumplir con los roles que les han asignado en favor de las actividades y le permite motivarse para culminar con las metas que se ha trazado.

Segunda dimensión: Liderazgo interpersonal, Vitor y Vílchez (2022), es cuando una persona hace que los demás actúen de cierto modo, y logra que la comunicación, se convierta en una de sus armas más poderosas, ya que a través de la persuasión será capaz de lograr éxitos. Es capaz de derribar cualquier proceso burocrático en favor de sus metas, las cuales las afronta con mucho ahínco. Está ligada a las cargas laborales que asumen en un puesto de trabajo, para lo cual hace que los equipos puedan contar con los puestos de trabajo (Morales, 2019).

Tercera dimensión: Liderazgo gerencial, Vitor y Vílchez (2022), se relaciona con el cumplimiento de las funciones de un director, el cual incentiva a sus educandos y apoderados para que se involucre en las actividades designadas por la institución, a favor de los educandos. Por ello busca el compromiso constante dentro de la comunidad educativa. Raffino (2020), sostiene que también se puede manifestar cuando el maestro lidera el aula y logra que sus estudiantes actúen de modo



determinado para el cumplimiento de las metas del aula, donde hace uso de su sabiduría y encaminar a sus estudiantes. Para ello aplica planes y establece metas, considerando los recursos para poder cumplir con las acciones del currículo. En conclusión, se menciona que son personas que realizan varias acciones en favor del equipo (Briceño, et al., 2020)

Cuarta dimensión: Liderazgo organizacional, Vitor y Vílchez (2022), es una habilidad para que un gerente pueda conducir a sus equipos y trabajo hacia el éxito, para ello emplea los recursos que tienen y hace uso de sus destrezas para realizarlos planes que deben cumplir en favor de las actividades de la escuela. Además, el liderazgo es un procedimiento donde aplica estrategias de comunicación con los miembros de los equipos y también aplica procesos que se han acordado y que vande la mano con la planificación dentro de la entidad (Rozo, et al., 2019), la planificación garantiza el éxito de un encargado, ya que sus acciones no serán improvisadas, ya que conoce la realidad y las necesidades en base a las cuales está trabajando.

Definición de la segunda variable: Desempeño docente, según la opinión del Minedu (2017), considerado como ciertas habilidades, destrezas conducentes al logro de desempeños eficientes al desempeñar la función de docente, alcanzando los elementos requeridos por entes que califica. De la misma forma, Farías, et al. (2021), consideran que es la manera de ejercer su profesión tratandode interactuar haciendo uso de las diferentes habilidades y haciendo uso de ciertas tecnologías a fin de cumplir su función eficientemente. Para ello, debe ceñirse a la estrategia planteada a fin de lograr los niveles que requieren lograr susestudiantes. Asimismo, Esquerre y Pérez (2021), manifestaron que, del docente depende el éxito o fracaso que pueda tener el país en cuanto a su progreso, porque es tarea del docente de educar a los futuros ciudadanos, todo dependerá como lo inculcó el docente, como ha ido modulando su forma de pensar, para cumplir todo esto depende de la planificación que realice el docente, en la que tiene que considerar que acciones planificará, además las estrategias metodológicas que debe utilizar, naturalmente de acuerdo a los intereses que tenga dentro de su comunidad.

Reforzando lo mencionado, manifiestan que, una verdadera evaluación al desempeño del docente requiere que se observe la forma de cómo se desenvuelve el

docente, de ser necesario es importante que se pueda dejar registrado, de tal manera si es excelente pueda servir como un ejemplo para poder tomar en las capacitaciones, con los que el docente irá mejorando sus desempeños, utilizandolas estrategias y metodologías que se han utilizado en forma acertada (Tobón & Tobón, 2018). Asimismo, manifestaron que, el desempeño docente, por ser un trabajo esencial, requiere de mayor importancia y tener presente en los profesionales, a los que se deben inculcar la práctica de los valores, a fin de que practique la empatía, y los buenos modales frente a la realidad donde se encuentre (Tapia & Tipula, 2017). También, se realiza un trabajo que este direccionado a motivar el desarrollo presente u futuro de los estudiantes, teniendo en cuenta que ellos son el futuro del país, como consecuencia deben tener una buena formación, conscientes de la realidad existente (García, 2020).

Asimismo, se considera al desempeño docente, como la práctica educativa relacionada con la pedagogía es decir, ver como se está relacionado, así mismo se entiende por evaluación de los maestros, como un proceso constante en la que se tiene en cuenta la obtención de datos específicos e informativos, con la finalidad de conocer de qué manera está trabajando el docente, y al mismo tiempo tomar algunas alternativas para solucionar (Cortez, 2018), entendió que, el desempeño docente es fundamental por lo que requiere una seriedad por ser un proyecto institucional dirigido a elevar la calidad de los aprendizajes (Hernández, et al., 2017).

De esta manera, la primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según aportes del Minedu (2017), significa realizar una planificación estratégica para orientar los aprendizajes a favor de los estudiantes, en la planificación vale la pena manifestar que debemos partir del PEN, luego pasara proyectos regionales y locales desde ello obtener los contenidos a fin de programar los aprendizajes, lo cual debe llegar a la institución educativa mediante la programación a través el PEI, en la propuesta pedagógica se consideren los contenidos del currículo institucional, el cual debe contener los temas diversificados de acuerdo a la realidad de los estudiantes. En tal sentido, es entendible que, de ello debe salir la programación curricular de donde se van ir desprendiendo las unidades programáticas, las unidades de aprendizaje que debe utilizar el docente cada día, y debe estar diseñado la evaluación del estudiante, con lo que debemos comprobar sus aprendizajes (Gálvez y Milla, 2018),

manifestó que para poder lograr el desarrollo completo en cuanto a los educandos, deben considerarse diversas estrategias todo adecuados a la realidad, con el fin de adquirir la verdadera información referente al aprendizaje de los estudiantes (Domínguez, et al., 2020).

La segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a consideración del MINEDU (2017), toma en cuenta que, considera la conducción de la educación haciendo uso de un enfoque educativo, en la que el procedimiento de enseñanza considere a todos los estudiantes. Sin embargo, se manifiestan también que, los docentes deben buscar y hacer uso de ciertas estrategias, que motiven a los estudiantes despertar la inquietud de buscar sus propios aprendizajes, haciendo aplicación de las TICs, instrumento de gran importancia en nuestros días (Cedeño y Viguera, 2020). De la misma manera, se deben aplicar mecanismos para desarrollar las actividades educativas, desarrollando habilidades que les va a servir durante el tiempo de su vida (Carranza, 2017).

La tercera dimensión: Participación en la gestión de la institucionalidad, de acuerdo con el MINEDU (2015), manifestó que, es de suma importancia participar en la gestión de las escuelas, el fin es la participación teniendo en cuenta de una participación educativa democrática. Esta posesión está centrada en la comunicación y coordinación con las diferentes instituciones de la red, así mismo la comunicación con los responsables de la conducción de la educación. Reforzando lo citado, manifiesta que sea gestionada de manera descentralizada, teniendo en cuenta que sea de interés y bien público, que contribuyan a la construcción del proyecto de país, con un pacto social (Donoso & Benavides, 2017). También, Stojnic (2020), manifestó que las actividades que deben cumplirse durante el año están registradas en el PAT de cada centro educativo, en ello deben estar planificados manifestando de qué manera se van a desarrollar las actividades pedagógicas, como los docentes desarrollarán sus actividades en el aula y el material que deben utilizar.

La cuarta dimensión: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente, según MINEDU (2017), está constituido por los procesos, así como las prácticas que han intervenido en la interacción de los docentes, además está referido a la reflexión del educando con relación a su práctica profesional, el análisis, permite fijar el trabajo

individual y grupal, la forma de colaboración de sus pares. Igualmente, las tutorías a los estudiantes son de suma importancia, por lo que a través de la orientación que les proporcione el docente, el estudiante irá potenciando sus capacidades, reflexionando sobre su realidad, lo que le permitirá ir formando su identidad, junto a ello ir formando competencias aceptables, de tal manera que les haga calificar como profesores formadores (Vanegas y Fuentealba, 2019). También, opinan que es momento que el estudiante aprenda formar algunas estrategias, a fin de que pueda aplicar en su trabajo en el momento que ya ejerce la profesión, y además los pueda ir evaluando sus logros y en base a ello puede ir reforzando o dejar sin efecto los que resulten no ser útiles y aplicativos en el proceso educativo, muy por el contrario, sean contradictorios (Worosz y Fernández, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de estudio**

Tipo de investigación: Estudio básico, en base a que la investigación amplía el contenido de las variables, la cual se respalda en las teorías que acompañan al desarrollo del estudio con la finalidad de averiguar de cómo funciona un determinado contexto (Schwartz, 2017).

El diseño de investigación: Fue no experimental, ya que se dedica a observar los fenómenos tal conforme se presenta, no se manipulan las variables y es transversal, porque se mide en tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Definición conceptual de liderazgo pedagógico directivo, menciona que es una habilidad que tiene el director al momento de realizar sus funciones, las cuales se concretan a través de la gestión eficaz que tienen dentro de la organización (Vitor y Vílchez, 2022)

Definición operacional de liderazgo pedagógico directivo, en la variable se consideró cuatro dimensiones, 11 indicadores e ítems, que serán medidos mediante escala Likert.

Definición conceptual del desempeño docente, MINEDU (2017) considerado como ciertas habilidades, destrezas conducentes al logro de desempeños eficientes al desempeñar la función de docente, alcanzando los elementos requeridos por entes que califica.

Definición operacional del desempeño docente, se consideró cuatro dimensiones, nueve indicadores y 20 preguntas medidas mediante escala de Likert.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Según Hernández y Mendoza (2018), manifestó que es una agrupación donde los individuos guardan relación por las cualidades que han detectado en el grupo. Por ello se constata que son 85 profesores. Por lo tanto, fue una muestra censal.

Criterios de inclusión: La globalidad de docentes nombrados de la escuela.

Criterios de exclusión: Persona que laboran en servicio, docentes contratados por tres meses.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica: encuesta; Valderrama (2015), es un conjunto de pregunta que van direccionada para obtener datos de una variable. El instrumento: cuestionario; Niño (2011), sirven para recabar datos, los cuales serán procesados. La validez; Soto (2014) menciona que es cuando un instrumento logra medir lo que se pretende. El cual sigue un proceso de validación a través del juicio que emite un experto. La confiabilidad fue a través de Cronbach para ambos instrumentos fueron de alta confiabilidad (ver en el anexo)

### **3.5. Procedimientos**

Después de recabar los datos, pasaron el debido procesos través de la estadística que se ha elegido, para pasar la tabulación de datos por medio de tablas y cuadros que permitieron mostrar los resultados obtenidos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el desarrollo de este trabajo se tomó en cuanto a la autoría de los expertos que estudiaron la materia, el resultado del Turnitin. Se siguió Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis de la casa de estudio, la cual fue compartida con los estudiantes para su consideración.

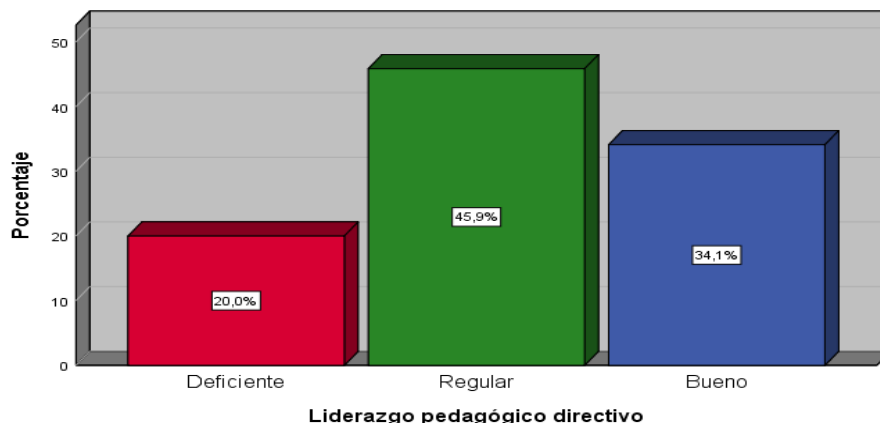
### **3.7. Aspectos éticos**

Los datos recopilados fueron verdaderos, los cuales demuestran que se estudia un contexto y en un tiempo determinado. Después estos fueron procesados y se cumplió con el protocolo establecido por la universidad para evitar el plagio, según la RVI N° 110 - 2022 – UCV. Asimismo, la prueba fue no paramétrica. En los diseños de investigación se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial (Prueba de correlación Rho de Spearman).

## IV. RESULTADOS

**Figura 1**

*Niveles de liderazgo pedagógico directivo*



Se percibe que el 45.9% de los encuestados señalan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, el 34.1% de los referidos muestran que es bueno y el 20.0% expresan que es deficiente.

**Tabla 1**

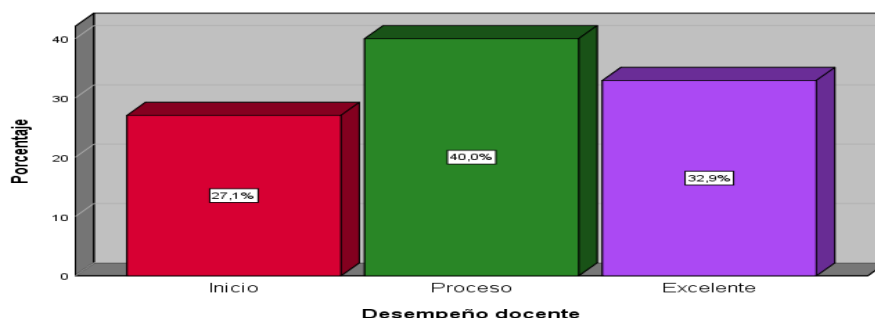
*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de liderazgo pedagógico directivo*

Niveles	Liderazgo personal		Liderazgo interpersonal		Liderazgo gerencial		Liderazgo organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	19	22,4%	16	18,8%	20	23,5%	14	16,5%
Regular	37	43,5%	39	45,9%	36	42,4%	38	44,7%
Bueno	29	34,1%	30	35,3%	29	34,1%	33	38,8%
Total	85	100,0%	85	100,0%	85	100,0%	85	100,0%

Teniendo en cuenta el gráfico de barra se observa que el 43.5% de los encuestados declaran que el liderazgo personal es regular, el 34.1% de los encuestados refieren que es bueno y el 22.4% que es deficiente. Por consiguiente, el 45.9% de los encuestados determinan que liderazgo interpersonal es regular, 35.3% que es bueno, el 18.8% lo considera deficiente. De la misma forma, el 42.4% de los encuestados refieren que el liderazgo gerencial es regular, 34.1% es bueno y el 23.5% es deficiente. Finalmente, el 44.7% de los encuestados indican que el liderazgo organizacional es regular, el 38.8% que es bueno y el 16.5% es deficiente.

**Figura 2**

*Niveles de desempeño docente*



Se observan que el 40.0% de los consultados señalan que el desempeño docente está en proceso, el 32.9% de los consultados menciona que es excelente y el 27.1% de los consultados expresan que está en inicio.

**Tabla 2**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de desempeño docente*

Niveles	D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inicio	14	16,5%	19	22,4%	15	17,6%	18	21,2%
Proceso	40	47,1%	37	43,5%	39	45,9%	30	35,3%
Excelente	31	36,5%	29	34,1%	31	36,5%	37	43,5%
Total	85	100,0%	85	100,0%	85	100,0%	85	100,0%

Tomando en cuenta los gráficos de barra se plantea que el 47.1% de los consultados manifiesta que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está en proceso, el 36.5% de los consultados refieren que es excelente y el 16.5% que está en inicio. En cuanto a la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, el 43.5% de los consultados señalan que está en proceso, 34.1% que es excelente y el 22.4% que está en inicio. Por consiguiente, el 45.9% de los consultados señalan que la participación en la gestión de la institucionalidad está en proceso, 36.5% que es excelente y el 17.6% como en inicio. Finalmente, el 43.5% de los encuestados indican que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es excelente, el 35.3% de los consultados dicen que está en proceso y un 21.2% que se halla en inicio.



Prueba de normalidad

**Tabla 3**

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico directivo	,152	85	,000
Desempeño docente	,162	85	,000

La significación que es menor a 0.05, proviene de una distribución no normal; ni paramétrica. Por consiguiente, lo usual es el Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis general**

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.

**Tabla 4**

*Relación de la variable entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente*

		Liderazgo pedagógico directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	1,000 . 85	,879** ,000 85
	Desempeño docente	,879** ,000 85	1,000 . 85

Se evidencia la relación entre la V1 y desempeño docente (r=0,879), con relación positiva alta, el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el V1 y D1

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el V1 y D2

**Tabla 5**

*Relación entre V1 y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Liderazgo pedagógico directivo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	1,000 . 85	,836** ,000 85
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,836** ,000 85	1,000 . 85

Se evidencia la relación entre el V1 y D1 ( $r=0,836$ ), el p valor es de 0.000 menor que 0.05 lo que indica que existe relación significativa entre las variables mencionadas, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el V1 y D2

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el V1 y D2

**Tabla 6**

*Relación entre V1 y D2*

		Liderazgo pedagógico directivo	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	1,000	,830**
		.	,000
		85	85
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	,830**	1,000
		,000	.
		85	85

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

Se evidencia la conexión entre el V1 y D2 ( $r=0,830$ ), el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo que indica que existe relación significativa entre las variables mencionadas, aceptando la H<sub>1</sub> y rechazando la H<sub>0</sub>.

Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el V1 y D3

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el V1 y D3

**Tabla 7**

*Relación entre V1 y D3*

		Liderazgo pedagógico directivo	Participación en la gestión de la institucionalidad
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	1,000 . 85	,834** ,000 85
	Participación en la gestión de la institucionalidad	,834** ,000 85	1,000 . 85

Se evidencia la conexión entre el liderazgo pedagógico directivo y participación en la gestión de la institucionalidad ( $r=0,834$ ), el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo que indica que existe relación significativa entre las variables citadas, aceptando la H<sub>1</sub> y rechazando la H<sub>0</sub>.

Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el V1 y D4

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el V1 y D4

**Tabla 8**

*Relación entre procedimiento el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Liderazgo pedagógico directivo	D4
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo	1,000	,834**
		.	,000
	D4	,834**	1,000
		,000	.
		85	85

Se evidencia la conexión entre V1 y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ( $r=0,834$ ), el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la alterna y se rechaza la nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo se realizó la determinación que hay relación significativa entre las variables mencionadas para la investigación. Lo cual, demostró que existe relación significativa ( $r=0,879$ ), con una relación positiva alta, ósea a mayor liderazgo pedagógico directivo mayor desempeño docente. Hay una semejanza con la tesis de Ordoñez (2022), manifiesta que la gestión del director tiene injerencia en su gestión, la cual está determinada por el liderazgo que ejerce con los trabajadores y las metas que deben cumplir según los planes establecidos, presentando un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional. Se trabajó con 22 profesores, los cuales desarrollados los instrumentos que se le facilitaron. El resultado fue de alta correlación  $Rho = 0.823$ . Concluyó que el liderazgo en un director es muy determinante para que pueda direccionar las acciones de la institución en favor de las metas que se propuso para el beneficio de la educación.

De la misma forma, hay semejanza con el estudio de Monzon (2022), el objetivo fue hallar que el liderazgo directivo tiene repercusión en la labor colegiado que desarrollan los docentes, realizando un estudio aplicada, correlacional y no experimental, los instrumentos fueron aplicados a 50 profesores. Se arribó que el director, sobre la cualidad de ser un líder es regular en un 88% y sobre trabajo colegiado fue regular 92%. El resultado fue una correlación positiva moderada  $Rho = 0.603$ . Determinó que hay una correlación directa.

Se apoyó en la tesis de Vitor y Vílchez (2022), definieron que es la destreza de que una persona pueda conducirse hacia sus propias metas en favor de los beneficios que éste pueda obtener manteniendo una disciplina hacia lo que desea cumplir. El liderazgo personal es el que se desarrollan como un vínculo entre personas y el lograr posicionarse. Además, las funciones de los directivos deben estar en base a las normas, el cual se logra de manera clara cuando este comunica y comparte las metas con los integrantes de las comunidades educativas. Ya que la responsabilidad del manejo de la entidad recae sobre los hombros de la plana directiva.

En referencia a la primera hipótesis específica, el objetivo fue que cuando poseen mayores habilidades para dirección de manera responsable al grupo se

obtienen que cada trabajador lo realiza sus funciones de manera competitiva. Se determinó que hay relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la actividad que los docentes realizan para cumplir con proceso de enseñanza de aprendizaje que responda a su realidad diversificada ( $r=0,836$ ), mostrando relación positiva alta, ósea a mayor liderazgo pedagógico directivo mayor preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Este resultado se asemeja con la tesis de Arias (2022), cuyo objetivo fue mostrar que la gestión líder de un director influye en el trabajo de los profesores, realizó un estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, deductivo, cuyos instrumentos aplicaron a 70 profesores, quienes fueron administrados mediante cuestionarios validados y aplicado su confiabilidad para realizar en la muestra de estudio que conlleva los docentes de dicha institución mencionada. El resultado fue una correlación positiva moderada  $Rho = 0.689$ . Determinó que se debe optimizar la cualidad de liderazgo de los directores para que se pueda ver la incidencia que tiene en su desempeño, en este caso se refiere a la educación a distancia.

Es decir, los resultados que puedan obtener los estudiantes sobre el manejo de las habilidades dependerán de las destrezas que tengan los maestros al momento de realizar la planificación, ya que en base a ello se pueden concretar actividades que busquen el desenvolvimiento de los maestros reflejado en el Marco de Buen Desempeño Docente, lo cual busca brindar una enseñanza de calidad.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, el objetivo fue determinar la relación significativa entre el docente que sabe conocer las habilidades bandas, a la vez es proactivo que realiza una labor de cumplir de manera eficiente su gestión y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $r=0,830$ ), relación positiva alta, es decir, a mayor liderazgo pedagógico directivo mayor enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes. Este resultado, tiene una semejanza con la tesis de Saavedra (2022), el objetivo fue hacer una descripción de la percepción que tienen los profesores sobre la cualidad de líder de los directores, para ello desarrolla un estudio cuantitativo; descriptivo; transversal, se aplicaron los instrumentos a 33 profesores,

a quienes se administraron mediante cuestionarios validados y confiables. Los resultados mostraron que, en cuanto a procesos pedagógico, el 57.6% medio; y en cuanto a la cultura escolar, el 42.42% medio; sobre las condiciones del tipo operativas y recursos, el 66.67% medio; finalmente se puede aseverar que es importante que el director sea un líder para que pueda manejar una escuela. Hay una similitud con la tesis de Vásquez et al. (2021), demuestra el trabajo de los directivos repercute en el que desarrollan los maestros, para ello aplico los instrumentos a 75 profesores, contando con resultados Rho Spearman, obteniendo como resultado 0,543 arribando que cuando un maestro trabaja en un ambiente tranquilo y cuenta con un líder afectivo, tendrá un mejor desempeño.

Es decir, considera en las sesiones los enfoques de valores como la inclusión de la diversidad de los estudiantes en favor de sus actividades. También se consideran que estos hacen posible que la evaluación se concrete a través de mecanismos que ayuda a fortalecer los procesos y a elaborar los criterios más exactos de las actividades.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, el objetivo determinar relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022. Se dedujo que todos los docentes están llamados a desarrollar o involucrarse a las actividades 9nstitucionales con un sentido democrático. Este resultado coincide con la tesis de Yacsahuanca et al. (2022), muestra que la relación que hay cuando un director posee liderazgo y su incidencia en la calidad de estudio que se da en una entidad educativa en una escuela. Por ello desarrollaron un estudio no experimental, correlacional. Los instrumentos fueron aplicados a 100 individuos que fueron profesores y también directivos. Dentro de los resultados se halló un valor de Rho de Spearman = 0,564\*\* mostrando una relación moderada. Por ello se puede manifestar que cuando un directivo le ofrece un ambiente de trabajo adecuado a los profesores estos tendrán un mejor desempeño en las aulas y con ello se logra un servicio de alta calidad para los usuarios.

También, hay una semejanza con la tesis de Rivera y Aparicio (2020), consideraron por objetivo tratar sobre las actitudes de un líder en el Programa de



unión Escolar en Chile para lograr una reflexión al respecto. Manejaron el enfoque metodológico mixto de carácter descriptivo e hicieron uso de entrevistas. Concluyeron que las estrategias adecuadas promueven el trabajo colaborativo y proporciona soluciones a un conjunto de problemas que tiene como fin la mejora profesional y la capacitación para el ejercicio del liderazgo en una institución escolar.

Además, se asemeja con la investigación de Limongi et al. (2020), mostraron que la cualidad de líder que debe mantener un director para el manejo de una escuela hace que los maestros tengan un mejor desempeño, ya que la meta educativa es brindar una educación que cuente con la característica de calidad para los estudiantes. Los resultados, muestran que hay una necesidad de líderes que inclinen hacia los equipos de trabajo con los educadores para mejorar su desempeño en las aulas. Empleó el estadístico de la T de Student, logrando un resultado de 2,53; concluyendo que contar con un líder en las escuelas hace que se puedan lograr valores que ayudan a lograr la calidad en la educación.

En relación con la hipótesis específica 4, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo, se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ( $r=0,834$ ), con una relación positiva alta, es decir a más liderazgo pedagógico directivo mayor el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Existe una coincidencia con la tesis de Flores (2021), el propósito fue mostrar que el director requiere ser un líder, ya que esta cualidad ayuda a que los docentes puedan tener un mejor desempeño en una I.E. N° 14865 Centro Poblado Santa Cruz, UGEL Sullana, Año 2020. Se consideró la muestra total a profesores y director. Los resultados tienen un valor de Spearman igual a 0,767. En consecuencia, hay una correlación directa, entre la gestión de planificación, mediación y las habilidades blandas de desempeño del docente.

También, se asemeja con la tesis de Orellana (2019), presentó un estudio cuantitativo, transversal, planteando que la cualidad de líder de un director es medular para el desempeño adecuado de los profesores, ya que estos le pueden otorgar un espacio de trabajo adecuado y con recursos para que pueda cumplir con

sus funciones de manera eficiente, aplicó sus instrumentos 105 profesores de El Salvador, emplearon la prueba Multifactorial (MQL), y el de Autoevaluación para los maestros. De igual manera, existe similitud con la tesis de Toledo (2020), busca presentar un modelo en cuanto a las estructuras de una escuela que tiene como sustento las teorías de la investigación, la cual resalta la importancia del liderazgo de los directivos y en qué medida es determinante en el desempeño del educando de una entidad de estudios superiores. Presentó un estudio descriptiva, transversal y no experimental. Aplicó los instrumentos a 75 profesores sobre la primera variable y sobre la segunda se aplicó a 10 trabajadores. Concluye que es muy importante que los directores posean la cualidad de líder, ya que esto le permite direccionar su escuela de manera adecuada, manteniendo un ambiente de respeto y armonía para lograr un mejor desempeño.

Se apoyó en la teoría de MINEDU (2017), significa realizar una planificación estratégica para orientar los aprendizajes a favor de los estudiantes, en la planificación vale la pena manifestar que debemos partir del PEN, luego pasar a proyectos regionales y locales desde ello obtener los contenidos a fin de programar los aprendizajes, lo cual debe llegar a la institución educativa mediante la programación a través el PEI, en la que en la propuesta pedagógica se consideren los contenidos del currículo institucional, el cual debe contener los temas diversificados de acuerdo a la realidad de los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se logró determinar que hay relación relevante entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.879). Es decir, cuando se cumple una actividad fundamental que se direcciona se logra el eje medular que involucra de manera satisfactorio en el desempeño que se realiza.

**Segunda:** Se logró determinar que hay relación relevante entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.836). Es decir, cuando cuentan con mayor cualidad de aplicar las habilidades blandas conlleva un constante trabajo colaborativo contando el apoyo que los directivos para lograr el objetivo.

**Tercera:** Se logró determinar que hay relación relevante entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.830). Por lo cual, cuando desarrolla en un ambiente afectivo y cálido se tendrá mejoras para realizar todo el proceso de enseñanza de los educandos.

**Cuarta:** Se logró determinar que hay relación relevante entre el liderazgo pedagógico directivo y participación en la gestión de la institucionalidad con una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.834). Es decir, cuando se cumple con las metas asignadas por lo realiza sus funciones de manera idónea para cumplir con los lineamientos de la institución.

**Quinta:** Se logró determinar que hay relación relevante entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.834). Es decir, cuando los directivos de la institución buscan una atención en la mejora de los aprendizajes para lograr los procesos pedagógicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** A los directivos, realizar un diagnóstico para conocer las necesidades de la entidad educativa, para promover una cultura de paz y equilibrio dentro de las relaciones interpersonales con la intención de mejorar el clima institucional.

**Segunda:** Se sugiere a la dirección, proponer el desarrollo de liderazgo pedagógico directivo como compromiso de gestión institucional. De tal manera que la comunidad educativa propicie la práctica de los valores que traten de apaciguar al personal garantizando la tranquilidad.

**Tercera:** Se sugiere a los directivos. Proponer acciones que brinden espacios de mejora profesional a los docentes, a través de capacitaciones sobre temas relevantes para su quehacer educativo.

**Cuarta:** Se sugiere a la Dirección, brindar espacios para los proyectos de innovación a través de estímulos de reconocimiento profesional y otros beneficios que pueden lograr los participantes.

**Quinta:** Se sugiere al personal directivo, incluir dentro de los documentos de gestión, actividades que promuevan un clima saludable, para la mejora de las acciones educativas.

## REFERENCIAS

- Arias, K. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación virtual en una institución educativa de Lurín, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80296>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Pearson Educación.
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (2), 286-298.
- Carranza, M. (2017). Enseñanza y aprendizaje significativo en una modalidad mixta: percepciones de docentes y estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 898-922.
- Cedeño, M. y Viguera, J. (2020). Aula invertida una estrategia motivadora de enseñanza para estudiantes de educación general básica. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 878-897.
- Cortez, C. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 598-606.
- Domínguez, L., Alfonso, E., Restrepo, J. y Pacheco, M. (2020). Clima de aprendizaje y preparación para el aprendizaje autodirigido en cirugía: ¿influye el enfoque de enseñanza? *Educación Médica*, 21(2), 84-91.
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650.
- Farías, R., Llauce, C., Agurto, W. y Calle, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 2(10), 47-70.
- Fotiadou, A., & Angelaki, C. (2017). Learner Autonomy as a factor oh the learning process in distance education. *European Journal of Open, Distance and eLearning*, 20(1).
- Flores, R. (2021). *El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la Institución Educativa N° 14865 Centro Poblado Santa Cruz, UGEL Sullana*,

- Año 2020* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6494>.
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429.
- García, C. (2018). Perspectivas del impacto en el liderazgo educativo y la calidad del siglo XXI. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 13(2)24-39. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13\(2\)24-39.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13(2)24-39.pdf).
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- González, R., López, E., Khampirat, B., & Silfa, H. (2020) Evidence of Pedagogical Leadership of Principals, Directors of Studies and Teachers by Stakeholders' Perspective. *Estudios sobre educación*, 39, 207-228. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/38925/34509>.
- Hernández, F., Lara, F., Sánchez, M., y González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en educación médica*, 6(22), 96-103.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Mac Graw Hill: Interamericana. pp 634.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill Educación. Pp 714.
- Hidalgo, B. y Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376.
- Llorent-Bedmar, V., Navarro-Granados, M. & Cobano-Delgado, V. (2021) Pedagogical leadership exercised by the principals of disadvantaged schools in Spain, *School Leadership & Management*, 41:3, 239-259, DOI: 10.1080/13632434.2021.1872526.

- Mallma, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
- Marín, V. (2019). El e-liderazgo educativo del siglo XXI. EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC, 8(2), 1-3. <https://www.uco.es/ucopress/ojs/index.php/edmetic/article/view/12177/10974>.
- MINEDU (2017). Evaluación del Desempeño Docente | Evaluación Docente [Webmaster@minedu.gob.pe]. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-laevaluacion-del-desempeno-docente/>
- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121.
- Navarro, C. y Oviedo, H. (2020). Enfermería: una profesión de liderazgo. *Duazary*, 17(4), 5-6.
- Ortega Hernández, F. I. y Pelayo Quintero, V. I. (2021). Propuesta de la gestión académica a la estructura de la práctica pedagógica articulada al modelo constructivista. [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10901/19585>.
- Ordoñez, E. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de la gestión escolar en la Institución Educativa 16478, San Ignacio, Cajamarca* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79053>.
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>.
- Raffino, M. E. (2020). Educación. [https:// concepto.de/educacion-4/](https://concepto.de/educacion-4/).
- Ritacco, M., & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio

- cuantitativo. *Revista mexicana de investigación educativa. RMIE*, vol.24, n.81, pp.375-402. Obtenido de [shorturl.at/akyKO](http://shorturl.at/akyKO).
- Rivera, Y., y Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en Programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1055>.
- Rivera, Y. (2020) Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v59n2/0718-9729-perseduc-59-02-27.pdf>.
- Rojas, O. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 13(2), 71-90.
- Rozo, A., Flórez, A. y Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Saavedra, L. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo, en la percepción docente de la Institución Educativa Primaria N° 11516, Tumbay* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78519>.
- Saavedra, L. (2021). Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizacional Nivel de Educación Primaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69922>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.
- MINEDU. (2020). Procedimiento para la elaboración y aprobación del cuadro de distribución de horas pedagógicas en las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación secundaria de Educación Básica Regular y del ciclo avanzado de educación Básica Alternativa. Lima: MINEDU.



- Monzon, A. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79954>.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>.
- Tapia, V., y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comuni@ cción*, 8(2), 72-80.
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.
- Toledo, A. (2020) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. Educational Leadership and Teaching Performance*.
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>.
- Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica - cuantitativa, cualitativa y mixta. (2ª ed.)*. San Marcos. 10-10-2015-115. pp.496.

- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>.
- Vitor, C. y Vílchez, F. (2022). Planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico del directivo, ejes fundamentales para la educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 487-510. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1511](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1511)
- Worosz, T. y Fernández, D. (2020). En torno al desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial de los profesores. *Mendive*, 18(1), 1-4.
- Yacsahuanca, N. C., Mantilla, M. M. F., Sánchez, M. D. C. G., Silva, L. J. C., Valenzuela, R. A. G., Gaibor, S. V. E., & Nieves, G. R. C. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 181-191.

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de Operacionalización de las variables

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel y rangopor variable
Liderazgo personal	Proactivo	1	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Deficiente 30 - 69 Regular 70 - 109 Bueno 110 - 150
		2		
	Inicio con un fin en mente	3		
		4		
	Establecimiento de primero lo primero	5		
		6		
Liderazgo interpersonal	Pensamiento ganador	7		
		8		
	Comprender y ser comprendido	9		
		10		
	Sinergia	11		
		12		
Liderazgo gerencial	Estilos	13		
		14		
		15		
		16		
		17		
		18		
	Técnicas	19		
		20		
		21		
Liderazgo organizacional	Misión	22		
		23		
		24		
	Visión	25		
		26		
		27		
	Estrategia	28		
		29		
		30		

Fuente: Adaptado Vitor, C y Vilchez, F (2022).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1	Escala: Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 20 - 45 Proceso 46 - 72 Excelente 73 - 100
		2		
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3		
		4		
		5		
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6		
		7		
		8		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10		
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.	11		
		12		
		13		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14		
		15		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16		
		17		
		18		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19		
		20		

Fuente: Adaptado Minedu (2017)

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
<b>Título:</b> Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022							
<b>Autor:</b>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Mercedes de Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre el</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo pedagógico directivo según Vitor y Vilchez (2022), definieron que es una habilidad que tiene el director al momento de realizar sus funciones, las cuales se concretan a través de la gestión eficaz que tienen dentro de la organización.</p>			<p><b>Escala de medición</b> Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Malo 30 - 69 Regular 70 - 109 Bueno 110 - 150</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Liderazgo personal	Proactivo	1, 2		
				Inicio con un fin en mente	3, 4		
				Establecimiento de primero lo primero	5, 6		
			Liderazgo interpersonal	Pensamiento ganador	7, 8		
				Comprender y ser comprendido	9, 10		
			Liderazgo gerencial	Sinergia	11, 12		
				Estilo	13, 14, 15, 16, 17		
				Técnicas	18, 19, 20, 21		
Liderazgo organizacional	Misión	22, 23, 24					
	Visión	25, 26, 27					
	Estrategia	28, 29, 30					
<p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente, según la opinión del Minedu (2017), considerado como ciertas habilidades, destrezas conducentes al logro de desempeños eficientes al desempeñar la función de docente, alcanzando los elementos requeridos por entes que califica.</p>			<p><b>Escala de medición</b> Ordinal</p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p>	<p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Inicio 20 - 45 Proceso 46 - 72 Excelente 73 - 100</p>			
Dimensiones	Indicadores	Ítems					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2					
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8					
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9					
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10					

<p>y la participación en la gestión de la institucionalidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022?</p>	<p>la participación en la gestión de la institucionalidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p>	<p>pedagógico directivo y la participación en la gestión de la institucionalidad en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022.</p>	<p>Participación en la gestión de la institucionalidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.</p>	<p>11, 12,13</p> <p>14,15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20</p>		
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>				
<p><b>Nivel:</b> Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte y transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población censo:</b> Estuvo considerada por 120 docentes.</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo pedagógico del director</b>  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor: Vitor, C. y Vilchez, F. (2022)  Monitoreo: Individual  Ámbito de Aplicación: A los docentes de una Institución Educativa, San Martín de Porres, 2022.</p> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor: MINEDU 82017)  Monitoreo: Individual  Ámbito de Aplicación: A los docentes</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  <b>Análisis descriptivo simple</b>  - Presentación en tablas de frecuencia y figuras  - Interpretación de los resultados  - Conclusiones</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  Contrastación de hipótesis:  Mediante Rho de Spearman</p>				

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

## CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

#### Estimado docente:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión administrativa de tu Institución Educativa

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Institución Educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL</b>						
1	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.					
2	El equipo directivo demuestra actitud positiva por encima de las dificultades y contradicciones.					
3	El equipo directivo tiene control de sus emociones.					
4	El equipo directivo demuestra tener convicción y capacidad para ejercer su liderazgo.					
5	El equipo directivo demuestra tener una clara visión y comprensión de la misión de su liderazgo.					
6	El equipo directivo planifica y organiza el trabajo de acuerdo a prioridades de gestión.					
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO INTERPERSONAL</b>						
7	El equipo directivo procura el beneficio de los docentes.					
8	El equipo directivo considera a los docentes como fuente de aportaciones y generación de ideas.					
9	El equipo directivo mantiene una buena comunicación con los docentes basados en el respeto y contribuyendo a la convivencia armoniosa.					
10	El equipo directivo escucha con mente abierta las opiniones de los docentes.					
11	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y solidaridad.					
12	El equipo directivo promueve el trabajo en equipo respetando la individualidad para alcanzar objetivos compartidos.					
<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO GERENCIAL</b>						
13	La gestión del equipo directivo tiene la aceptación de los docentes.					
14	El equipo directivo es de confianza de respeto y honradez.					
15	El equipo directivo tiene la capacidad de hacer uso responsable del poder.					
16	El equipo directivo es congruente con lo que dice y lo que hace.					
17	El equipo directivo involucra a los docentes en la toma de decisiones para mejorar la gestión educativa.					
18	El equipo directivo se reúne con frecuencia con los docentes para evaluar el nivel de satisfacción de la gestión.					
19	El equipo directivo motiva e influye en el desarrollo profesional y humano de los docentes.					
20	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.					
21	El equipo directivo genera compromiso y un ambiente de entusiasmo por la institución en los docentes					
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>						
22	El equipo directivo planteó juntamente con la comunidad educativa el PEI.					

23	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.					
24	El equipo directivo demuestra compromiso con la misión y visión plasmados en el PEI.					
25	El equipo directivo sensibiliza a los docentes a comprender y comprometerse con la misión y visión plasmados en el PEI.					
26	El equipo directivo promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo para un buen desempeño docente.					
27	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.					
28	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógico					
29	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.					
30	El equipo directivo planifica, organiza, regula y controla el desarrollo profesional de los docentes para el logro de la visión y misión de la I.E.					



## CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

### Estimado director (a):

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la satisfacción de una Institución Educativa

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Institución Educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.					
2	Demuestra conocimientos actualizados, en el desarrollo de la práctica pedagógica.					
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven en las estudiantes.					
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>						
6	Propicia un clima adecuado en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.					
7	Comunica a las estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8	Comprende el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados y comprensibles para todas las estudiantes.					
10	Utiliza estrategias metodológicas que permiten evaluar en forma diferenciada las competencias.					
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad</b>						
11	Participa en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.					
12	Interactúa con toda la comunidad educativa de manera colaborativa para construir de manera sostenible un clima democrático.					
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de las estudiantes.					
15	Involucra a toda la comunidad educativa los retos de su trabajo pedagógico.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
16	Participa en las reuniones de reflexión pedagógica.					
17	Participa en las capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.					
18	Participa con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia a sus necesidades de las estudiantes.					
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en diferentes casos que se presenta.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.					

## Anexo 4. Validaciones mediante juicio de experto



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PERSONAL</b>								
1	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.	X		X		X		
2	El equipo directivo demuestra actitud positiva por encima de las dificultades y contradicciones.	X		X		X		
3	El equipo directivo tiene control de sus emociones.	X		X		X		
4	El equipo directivo demuestra tener convicción y capacidad para ejercer su liderazgo.	X		X		X		
5	El equipo directivo demuestra tener una clara visión y comprensión de la misión de su liderazgo.	X		X		X		
6	El equipo directivo planifica y organiza el trabajo de acuerdo a prioridades de gestión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO INTERPERSONAL</b>								
7	El equipo directivo procura el beneficio de los docentes.	X		X		X		
8	El equipo directivo considera a los docentes como fuente de aportaciones y generación de ideas.	X		X		X		
9	El equipo directivo mantiene una buena comunicación con los docentes basado en el respeto y contribuyendo a la convivencia armoniosa.	X		X		X		
10	El equipo directivo escucha con mente abierta las opiniones de los docentes.	X		X		X		
11	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	X		X		X		
12	El equipo directivo promueve el trabajo en equipo respetando la individualidad para alcanzar objetivos compartidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO GERENCIAL</b>								
13	La gestión del equipo directivo tiene la aceptación de los docentes.	X		X		X		
14	El equipo directivo es de confianza de respeto y honradez.	X		X		X		
15	El equipo directivo tiene la capacidad de hacer uso responsable del poder.	X		X		X		
16	El equipo directivo es congruente con lo que dice y lo que hace.	X		X		X		
17	El equipo directivo involucra a los docentes en la toma de decisiones para mejorar la gestión educativa.	X		X		X		
18	El equipo directivo se reúne con frecuencia con los docentes para	X		X		X		

A  
v.

	evaluar el nivel de satisfacción de la gestión.						
19	El equipo directivo motiva e influye en el desarrollo profesional y humano de los docentes.	X		X		X	
20	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
21	El equipo directivo genera compromiso y un ambiente de entusiasmo por la institución en los docentes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	El equipo directivo planteó juntamente con la comunidad educativa el PEI.	X		X		X	
23	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	X		X		X	
24	El equipo directivo demuestra compromiso con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
25	El equipo directivo sensibiliza a los docentes a comprender y comprometerse con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
26	El equipo directivo promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo para un buen desempeño docente.	X		X		X	
27	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
28	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógico	X		X		X	
29	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.	X		X		X	
30	El equipo directivo planifica, organiza, regula y controla el desarrollo profesional de los docentes para el logro de la visión y misión de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo**      **DNI: 25 60 1051**

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

**19 de junio 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ac  
Va :

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizados, en el desarrollo de la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven en las estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>							
6	Propicia un clima adecuado en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a las estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Comprende el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados y comprensibles para todas las estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias metodológicas que permiten evaluar en forma diferenciada las competencias.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad</b>							
11	Participa en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
12	Interactúa con toda la comunidad educativa de manera colaborativa para construir de manera sostenible un clima democrático.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de las estudiantes.	X		X		X		
15	Involucra a toda la comunidad educativa los retos de su	X		X		X		

	trabajo pedagógico.						
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	X		X		X	
16	Participa en las reuniones de reflexión pedagógica.	X		X		X	
17	Participa en las capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
18	Participa con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia a sus necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en diferentes casos que se presenta.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo      **DNI:** 25 60 1051

**Especialidad del validador:** Gestión de la Educación      **19 junio de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. LIDERAZGO PERSONAL</b>								
1	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.	X		X		X		
2	El equipo directivo demuestra actitud positiva por encima de las dificultades y contradicciones.	X		X		X		
3	El equipo directivo tiene control de sus emociones.	X		X		X		
4	El equipo directivo demuestra tener convicción y capacidad para ejercer su liderazgo.	X		X		X		
5	El equipo directivo demuestra tener una clara visión y comprensión de la misión de su liderazgo.	X		X		X		
6	El equipo directivo planifica y organiza el trabajo de acuerdo a prioridades de gestión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El equipo directivo procura el beneficio de los docentes.	X		X		X		
8	El equipo directivo considera a los docentes como fuente de aportaciones y generación de ideas.	X		X		X		
9	El equipo directivo mantiene una buena comunicación con los docentes basados en el respeto y contribuyendo a la convivencia armoniosa.	X		X		X		
10	El equipo directivo escucha con mente abierta las opiniones de los docentes.	X		X		X		
11	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	X		X		X		
12	El equipo directivo promueve el trabajo en equipo respetando la individualidad para alcanzar objetivos compartidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO GERENCIAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La gestión del equipo directivo tiene la aceptación de los docentes.	X		X		X		
14	El equipo directivo es de confianza de respeto y honradez.	X		X		X		
15	El equipo directivo tiene la capacidad de hacer uso responsable del poder.	X		X		X		
16	El equipo directivo es congruente con lo que dice y lo que hace.	X		X		X		
17	El equipo directivo involucra a los docentes en la toma de decisiones para mejorar la gestión educativa.	X		X		X		
18	El equipo directivo se reúne con frecuencia con los docentes para	X		X		X		

	evaluar el nivel de satisfacción de la gestión.	X		X		X	
19	El equipo directivo motiva e influye en el desarrollo profesional y humano de los docentes.	X		X		X	
20	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
21	El equipo directivo genera compromiso y un ambiente de entusiasmo por la institución en los docentes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	El equipo directivo planteó juntamente con la comunidad educativa el PEI.	X		X		X	
23	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	X		X		X	
24	El equipo directivo demuestra compromiso con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
25	El equipo directivo sensibiliza a los docentes a comprender y comprometerse con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
26	El equipo directivo promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo para un buen desempeño docente.	X		X		X	
27	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
28	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógico	X		X		X	
29	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.	X		X		X	
30	El equipo directivo planifica, organiza, regula y controla el desarrollo profesional de los docentes para el logro de la visión y misión de la I.E.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano      DNI: 31683051**

**Especialidad del validador: Mg. Orientación educativa**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Lima, 20 de junio del 2022**



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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizados, en el desarrollo de la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven en las estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Propicia un clima adecuado en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a las estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Comprende el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados y comprensibles para todas las estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias metodológicas que permiten evaluar en forma diferenciada las competencias.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
12	Interactúa con toda la comunidad educativa de manera colaborativa para construir de manera sostenible un clima democrático.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de las estudiantes.	X		X		X		
15	Involucra a toda la comunidad educativa los retos de su	X		X		X		



	trabajo pedagógico.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Participa en las reuniones de reflexión pedagógica.	X		X		X	
17	Participa en las capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
18	Participa con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia a sus necesidades de las estudiantes.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en diferentes casos que se presenta.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano      **DNI:** 31683051

**Especialidad del validador:** Mg. Orientación educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 20 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**



	evaluar el nivel de satisfacción de la gestión.	X		X		X	
19	El equipo directivo motiva e influye en el desarrollo profesional y humano de los docentes.	X		X		X	
20	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
21	El equipo directivo genera compromiso y un ambiente de entusiasmo por la institución en los docentes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	El equipo directivo planteó juntamente con la comunidad educativa el PEI.	X		X		X	
23	El equipo directivo fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	X		X		X	
24	El equipo directivo demuestra compromiso con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
25	El equipo directivo sensibiliza a los docentes a comprender y comprometerse con la misión y visión plasmados en el PEI.	X		X		X	
26	El equipo directivo promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo para un buen desempeño docente.	X		X		X	
27	El equipo directivo a menudo recuerda a los docentes la importancia de su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
28	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógico	X		X		X	
29	El equipo directivo demuestra responsabilidad al tomar decisiones ante las diversas situaciones y necesidades que se presentan en la gestión.	X		X		X	
30	El equipo directivo planifica, organiza, regula y controla el desarrollo profesional de los docentes para el logro de la visión y misión de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Gutiérrez Avellaneda Margarita Mónica**                      **DNI: 10169963**

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizados, en el desarrollo de la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven en las estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>	X		X		X		
6	Propicia un clima adecuado en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a las estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Comprende el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados y comprensibles para todas las estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias metodológicas que permiten evaluar en forma diferenciada las competencias.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad</b>	X		X		X		
11	Participa en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
12	Interactúa con toda la comunidad educativa de manera colaborativa para construir de manera sostenible un clima democrático.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de las estudiantes.	X		X		X		
15	Involucra a toda la comunidad educativa los retos de su	X		X		X		

	trabajo pedagógico.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	X		X		X	
16	Participa en las reuniones de reflexión pedagógica.	X		X		X	
17	Participa en las capacitaciones pedagógicas a nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
18	Participa con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia a sus necesidades de las estudiantes.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en diferentes casos que se presenta.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es aplicable**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Margarita Mónica Gutiérrez Avellaneda**        **DNI: 10169963**

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

## Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto de las variables

	Liderazgo pedagógico directivo																														
	Liderazgo personal					Liderazgo interpersonal						Liderazgo gerencial										Liderazgo organizacional									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
8	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	5	3	2	3	2	2	
9	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
10	1	3	4	5	5	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	
15	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
18	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
20	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	

	Desempeño docente																			
	Liderazgo personal					Liderazgo interpersonal					Participación en la gestión de la					De la profesionalidad y la identidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	1	1	4	4	5	1
6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
8	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5
10	1	1	2	4	5	3	4	1	1	4	2	3	3	3	3	1	4	3	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	1	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	2	3	4	4	5

## Anexo 6. Confiabilidad de las variables

### Resultado de la confiabilidad del liderazgo pedagógico del directivo

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,978	30

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	115,3500	355,397	,788	,978
VAR00002	115,0000	366,105	,606	,978
VAR00003	114,7500	376,513	,582	,979
VAR00004	114,7500	376,618	,374	,979
VAR00005	114,9000	371,042	,447	,979
VAR00006	115,3500	364,134	,738	,978
VAR00007	114,9000	361,568	,699	,978
VAR00008	115,0000	364,632	,566	,979
VAR00009	115,1000	360,095	,705	,978
VAR00010	115,0000	360,105	,877	,977
VAR00011	114,8000	360,589	,876	,977
VAR00012	114,8000	359,642	,832	,977
VAR00013	115,0000	357,053	,838	,977
VAR00014	114,8500	360,134	,722	,978
VAR00015	114,8000	358,695	,864	,977
VAR00016	115,1000	351,147	,865	,977
VAR00017	115,0000	365,263	,770	,978
VAR00018	115,2000	353,853	,913	,977
VAR00019	115,1500	359,397	,818	,977
VAR00020	115,0500	359,524	,863	,977
VAR00021	115,0000	360,105	,877	,977
VAR00022	114,8000	360,589	,876	,977
VAR00023	114,8000	359,642	,832	,977
VAR00024	115,0000	357,053	,838	,977
VAR00025	114,8500	360,134	,722	,978
VAR00026	114,8000	358,695	,864	,977
VAR00027	115,1000	351,147	,865	,977
VAR00028	115,0000	365,263	,770	,978
VAR00029	115,2000	353,853	,913	,977
VAR00030	115,1500	359,397	,818	,977

## Resultado de la confiabilidad del desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,4500	104,787	,622	,916
VAR00002	74,5500	100,997	,773	,912
VAR00003	74,3500	103,503	,787	,912
VAR00004	74,4000	108,674	,697	,916
VAR00005	74,5500	110,997	,361	,921
VAR00006	74,5000	108,789	,640	,916
VAR00007	74,5500	108,997	,566	,917
VAR00008	74,6000	102,989	,683	,914
VAR00009	74,6500	105,082	,587	,917
VAR00010	74,5000	107,316	,663	,916
VAR00011	74,8000	104,589	,870	,912
VAR00012	74,7000	105,695	,878	,913
VAR00013	75,1500	104,239	,513	,919
VAR00014	74,7500	104,829	,895	,912
VAR00015	75,1500	104,661	,590	,917
VAR00016	75,5000	98,895	,653	,916
VAR00017	75,2500	110,092	,304	,923
VAR00018	74,7000	102,432	,670	,915
VAR00019	74,5500	110,682	,311	,922
VAR00020	74,7000	112,011	,188	,927



## Anexo 7: Autorización de la Institución Educativa



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:713546
I.E "MERCEDES CABELLO DE CARBONERA"	
Nombre del Titular o Representante legal: MIGUEL ÁNGEL MORALES OTÁROLA	
Nombres y Apellidos MIGUEL ÁNGEL MORALES OTÁROLA	DNI: 08680963

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES CABELLO DE CARBONERA, RÍMAC, LIMA 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos BETTY JESÚS TEJADA HURTADO	DNI: 25426117

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Rímac, Junio 2022

  
 Firma: \_\_\_\_\_  
 (Titular o Representante legal de la Institución)  
 I.E.E. MERCEDES CABELLO DE CARBONERA

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 8: Autorización del proyecto de investigación.

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2789-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Lima, 30 de junio de 2022

#### VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022**; presentado por el (la) Br. **Tejada Hurtado Betty Jesús** con código de estudiante N° **7002674634** del programa de Maestría en Administración de la Educación – grupo **A1**; y

#### CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Valqui Oxolon José Mercedes.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

#### RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, en la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022**, presentado por el (la) **Br. Tejada Hurtado Betty Jesús** con código de estudiante N° **7002674634**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” **Valqui Oxolon Jose Mercedes** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente

Regístrese, comuníquese y archívese



  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, en la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, Rímac, Lima 2022", cuyo autor es TEJADA HURTADO BETTY JESUS, 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.

LIMA, 20 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado digitalmente por: JOSEVALQUI el 20-08- 2022 09:40:09

Código documento Trilce: TRI - 0421557