



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022

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

**AUTORA:**

Villanueva Valderrama, Yer Mery (orcid.org/0000-0001-5977-5132)

**ASESORA:**

Dra. Mendoza Alva Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todos mis familiares y amistades que partieron al encuentro del Señor durante esta pandemia, dejando sus sueños y metas a mitad de camino. Cada uno de ellos fue inspiración con sus vidas para anhelar el alcance de esta meta.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios en primer lugar por la fortaleza, la vida, a mi hermano Larry Villanueva por ser el motor de este proyecto, a mi familia, especialmente a mi primo Eduardo Bejarano, que siempre estuvo para darme fortaleza y por no soltar mi mano en los momentos más difíciles que se dio durante el desarrollo de esta investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Procedimientos .....	28
3.6. Método de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .....	31
Relación entre Liderazgo Directivo y Nivel de Desempeño Docente .....	31
<b>Tabla 2</b> .....	32
Nivel de liderazgo directivo.....	32
<b>Tabla 3</b> .....	32
Nivel de desempeño docente .....	32
<b>Tabla 4</b> .....	33
<i>Relación entre el liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....	33
<b>Tabla 5</b> .....	34
<i>Relación del liderazgo directivo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i> .....	34
<b>Tabla 6</b> .....	35
<i>Relación entre liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes</i> .....	35
<b>Tabla 7</b> .....	36
<i>Correlación entre liderazgo directivo en el desempeño docente</i> .....	36
<b>Tabla 08</b> .....	37
<i>Correlación entre liderazgo directivo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....	37
<b>Tabla 09</b> .....	38
<i>Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad</i> .....	38
<b>Tabla 10</b> .....	39
<i>Correlación entre liderazgo directivo y la Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i> .....	39

## Resumen

El actual trabajo tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño correlacional con dos variables. La población compuesta por 300 y una muestra compuesta por 108 docentes de las zonas rurales de Pataz.

Se utilizó la técnica de la encuesta para la recopilación de los datos, cuyos instrumentos fueron sometidos a validez de contenido mediante juicio de tres expertos quienes dieron como resultados aplicables y el valor de confiabilidad fue el Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,906 para el cuestionario liderazgo directivo y 0,897 para el cuestionario desempeño docente, resultando de alta confiabilidad.

Los resultados arrojados en el Rho de Spearman es 0.998 y además el valor de p es menor que el 0.05 es decir existe relación significativa entre ambas variables estudiadas, mediante la prueba estadística de coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%.

*Palabras clave:* liderazgo directivo, desempeño docente, liderazgo pedagógico.

## **Abstract**

The current research had as a general objective: To determine the relationship between managerial leadership and educational performance at the secondary level of rural public institutions in the province of Pataz 2022.

The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type with a correlational design with two variables. The population made up of 300 teachers and a sample made up of 108 teachers from rural areas of Pataz

The survey technique was used for data collection, whose instruments were subjected to content validity by the judgment of three experts who gave applicable results and the reliability value was Cronbach's Alpha with a coefficient of 0.906 for the leadership questionnaire. director and 0.897 for the teacher performance questionnaire, resulting in high reliability.

The results obtained indicated relationship, in Spearman's Rho is 0.998 and also the p value is less than 0.05, that is, there was a significant relationship between both variables studied, using the test of Spearman's coefficient at a significance level of 5. %.

*Keywords:* managerial leadership, teaching performance, pedagogical leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de pandemia, el mundo ha padecido muchas transiciones la cual ha hecho aumentar la demanda de una variedad de necesidades para responder con éxito a la sociedad. Este suceso, también ha develado muchas necesidades en el ámbito educativo, por lo que nos permite analizar en que debemos mantenernos, mejorar, y o reforzar. Uno de los elementos que ha realzado importancia en esta situación es el liderazgo directivo, ya que es un elemento valioso para incrementar el desempeño docente, así mismo, para el progreso de los logros de aprendizaje. Orellana (2019) alude que actualmente hay un alto nivel de concientización acerca de la importancia de tener políticas educativas donde se promueva el liderazgo directivo escolar, con la finalidad de que sus directivos participe más con el equipo docente a su cargo, teniendo como meta el incremento de los indicadores del desempeño docente. Morales – Vergara, et al. (2018) resalta que existen muchas piezas que influyen en los logros de aprendizaje y que una de estas es el liderazgo directivo, seguida de las acciones del docente, pues la adecuada intervención del líder directivo en la comunidad educativa y el desarrollo del desempeño docente contribuirá a mejorar los aprendizajes. Chiavenato (2001) por su parte, sostiene que la práctica de liderazgo directivo es utilizada para influir en la parte emocional y motivacional por lo tanto genera compromiso de los profesores en obtener las metas educativas viéndose estos resultados en el desempeño laboral eficiente de todos los profesores en el logro de los aprendizajes de los educandos. Investigaciones realizadas en el ámbito nacional como la pesquisa Quispe (2017) han logrado demostrar que el liderazgo directivo se encuentra relacionada de forma directa con el desempeño docente, en este caso, su estudio demostró que ambas variables se relacionan significativamente, lo cual le permite concluir que a una óptima gestión mayores y mejores será el desenvolvimiento del docente, caso contrario, el desempeño del docente será limitado. En tal sentido, se denota la prioridad de estudiar estas variables, siendo señaladas como predominante para un mejor servicio educativo. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2012) especifica que el desenvolvimiento del docente está relacionado con los desempeños, las competencias y los dominios que son características de una docencia de calidad y que a todo educador de nivel básico del país se le exige tener (pág. 24). Debemos



reconocer que el director de una institución educativa debe afrontar muchos retos diariamente, lo cual dependerá del liderazgo que éste tenga para poder proponer posibles soluciones y así todo el equipo que conforma la familia educativa realice su labor de forma adecuada. Por ello, es deseable que, en toda institución educativa, el director fomente el desarrollo del desempeño, las competencias y los dominios de los docentes y así se dé un efecto positivo en los aprendices como resultado del ejercicio docente. Mulford (2006) asegura que existen esfuerzos, recursos a nivel mundial para el desarrollo de líderes en las escuelas, pues, según la percepción del mundo empresarial donde se habla del liderazgo a grandes ligas, el problema de las escuelas está en la deficiencia de sus líderes. (pág. 2). La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación, (UNESCO, 2011), propuso como base que los directivos deben ser preparados en tema de gestión que tengan la capacidad de brindar estrategias, conocimientos y recursos para la planificación y gestión de la institución educativa basado en principios eficaces, relevantes, eficiente y de equidad. Por lo expuesto líneas arriba, se asume que el liderazgo es un ente central en el modelo de gestión educativa y la pieza fundamental de cualquier organización. Sin embargo, uno de los problemas que enfrenta nuestro país es que carece de líderes directivos que asuman un papel de motivador, orientador, y dirija a sus colaboradores, por lo contrario, encontramos a directores más preocupados por los resultados que en sus propios docentes. Se aprecia que el personal directivo no está preparado para este reto, a pesar que se ha notado los múltiples intentos de reforzar a los directores con la finalidad de la mejora en el desempeño docente, sin embargo, muchos directores no cumplen con el perfil requerido para afrontar esta realidad, muchas veces toman decisiones basados en sus prioridades, sin tomar en cuenta la opinión de su equipo de trabajo, como resultado se tiene un director que no se involucra en la labor que realizan los docentes de la institución, un personal desmotivado, escasa comunicación, con sentimiento de aislamiento y falta de apoyo, contribuyendo así a que el docente restrinja sus opiniones, no tenga muchas ganas de colaborar y mucho menos de trabajar, recayendo esta actitud negativa en el quehacer diario del docente y, seguidamente, en el estudiante. En la zona rural de la provincia de Pataz, la decadencia de los resultados pedagógicos ha sido más impactante por muchas razones, desde que no hay buena conectividad por el tema

de la baja captación de internet hasta la descoordinación y poco apoyo entre directores y docentes, todo esto se ha visto reflejado en la deserción del estudiante en las escuelas. Con la problemática identificada, se creyó conveniente la realización de esta investigación en donde se pudo estudiar la variable Liderazgo Directivo para así determinar si ésta tiene relación en el Desempeño Docente; por ello, se planteó la formulación del problema: ¿El liderazgo directivo tiene relación en el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022? Por otro lado, se reconoció la justificación de esta investigación por medio de cuatro criterios que permitieron develar porqué se ha realizado esta investigación. Bajo el criterio de implicancia práctica, esta investigación fue justificada en tanto su ejecución permitió mejorar los indicadores del desempeño docente en las instituciones educativas por medio de correcciones que los directores realizaron sobre su modo de liderar, lo cual repercutió positivamente en el aprendizaje de los colegiales. En el marco social, la realización de esta investigación fue importante porque los directores de las casas de estudio en donde fueron recolectados los datos, hicieron uso de los resultados en pos de optimizar el desempeño de los docentes, para que, a través de ellos, se provea mejores oportunidades de aprendizaje a los escolares quienes son los que finalmente construirán la sociedad educada que el país aspira tener. Además, se justificó la investigación con el criterio de valor teórico, puesto que el conocimiento a nivel práctico y conceptual que se puntualizó acerca del liderazgo directivo, del desempeño docente, así como las recomendaciones y sugerencias presentadas, permitió complementar la recopilación de datos en estudios futuros de otros investigadores. Finalmente, se pudo justificar la investigación por medio del criterio de la utilidad metodológica, pues otros autores que realizaron investigaciones con variables similares, pudieron deducir una mejor manera de estudiar las variables partiendo de los resultados que en esta investigación se han encontrado. Una vez conocida la realidad problemática, se procedió a establecer los objetivos que se buscaron obtener. Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar el grado de relación del liderazgo directivo en el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022. Los objetivos específicos para esta investigación fueron: primero, determinar el nivel de liderazgo directivo en las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz

2022, seguidamente, determinar el nivel de desempeño docente de los profesores del nivel secundario, por otro lado, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundario de las I.E. rurales; a continuación, determinar la relación del liderazgo directivo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia, y finalmente, determinar la relación del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes del nivel secundario de las I.E. rurales de Pataz 2022. Así mismo, se planteó la Hipótesis que corresponde al objetivo general, siendo la Hipótesis alterna ( $H_a$ ): El liderazgo directivo se relaciona significativamente en el desempeño docente del nivel secundario de las I.E. públicas rurales de la provincia de Pataz y la Hipótesis nula ( $H_0$ ): El liderazgo directivo no se relaciona significativamente en el desempeño docente del nivel secundario de las I.E. públicas rurales de la provincia de Pataz.

## II. MARCO TEÓRICO

Los resultados encontrados en esta investigación se corroboraron y/o contrastaron con los resultados de otras investigaciones; en ese sentido, se tuvo en cuenta antecedentes nacionales como la investigación de Ordinola (2019) en una institución educativa de Tumbes, buscó describir cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, cuyo resultado de su pesquisa de carácter no experimental de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo dio como resultado en grupo de estudio de 30 personas tanto docente como profesores y directivos y tras el procesamiento de datos de los instrumentos de desempeño docente y liderazgo directivo se relacionan significativamente con una significancia de 0,01 menor al 0,05. Se pudo concluir de la investigación que un 40% de docente considera que la variable de liderazgo directivo es alta al igual que el desempeño docente. En tal sentido, este estudio demuestra que existe una considerable relación entre ambas variables y que es un elemento fundamental para soporte del docente, cuyos resultados se reflejarán en el rendimiento escolar del educando. Yaulli (2018), por su lado, estableció la correlación entre el liderazgo docente y la enseñanza para el aprendizaje de los pupilos en los docentes de las instituciones a nivel secundario en su tesis Liderazgo directivo y desempeño docente de las II.EE. con Jornada Escolar Completa de UGEL Ventanilla - 2018 de tipo cuantitativo, correlacional y descriptivo. El instrumento de investigación de este estudio fue una encuesta que fue aplicada a 110 maestros, en donde se obtuvo un valor de  $p=0.000$  con una significancia de 0.00 (bilateral), además, se encontró que el estadístico de Spearman fue de 0.644, evidenciando así que la variable liderazgo directivo se relaciona de forma directa pero moderadamente con la dimensión en cuestión. En tal sentido, cuando el liderazgo directivo logre desarrollarse más eficientemente, será posible ver una mejora en la enseñanza de los profesores hacia los educandos. Se asume entonces basado en este resultado que esta dimensión asume un rol importante para que se den los mejores aportes ya que constituye el conocimiento, estrategia, herramientas adecuadas que tiene el docente para la enseñanza, la cual debe estar incentivada por el líder de la institución. Esta misma investigación aporta en sus hallazgos la correlación entre liderazgo directivo y la dimensión gestión en las escuelas articuladas en la comunidad, emitiendo como

resultado el valor hallado en  $p=0.000$  con una significancia de 0.00 (bilateral), asimismo, se calculó el coeficiente de Spearman obteniéndose un valor de 0.437, evidenciando así que la variable y dimensión en cuestión se relacionan de manera directa. Los resultados resaltan la importancia de que el docente sea parte activa de los instrumentos de gestión que se generan en la escuela para las mejoras del aprendizaje y calidad en la enseñanza. Escriba (2018) en su estudio de investigación, Liderazgo pedagógico directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06, 2018, se trazó como objeto de estudio indagar acerca de la correlación que existe entre ambas variables. Este estudio fue de enfoque cuantitativo correlacional y descriptivo, conformado por una población de 73 docentes, cuya muestra fue elegida de manera no probabilística y cuyo instrumento de recojo de datos fue una encuesta tipo LIKERT. Se pudo evidenciar que existe correspondencia significativa, correlación directa y moderada ( $Rho= 0.468^{**}$ ), entre el liderazgo pedagógico directivo y el perfeccionamiento de la profesión y la identificación del educador. En síntesis, se halló una correlación interdependiente entre las variables, así que, se debe considerar la importancia de la primera variable para ayudar a desarrollar de forma asertiva el desempeño del docente y obtener mejoras en el rendimiento escolar. Godoy (2021) en su exploración Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Carabaylo, 2021, con su estudio básica de diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal, con una población de 80 docente, con el acopio de información a través de dos cuestionarios, obtuvo que el valor de Cox y Snell = ,399 y un Nagelkerke = ,456; lo que asintió aseverar que se determinó que el liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente. En efecto, tras lo mostrado se afirmó que su variable predominante influye directa y significativa en un 45,6 en su variable dependiente. Agrega también la conclusión que el nivel de liderazgo es desfavorable y que el nivel del desempeño docente es bajo. Vilca (2018), indaga sobre la correlación de las variables liderazgo directivo escolar y desempeño de los maestros de la institución educativa “Mariscal Ramón Castilla” de Chaclacayo, su investigación no experimental, cuantitativo descriptivo y de tipo correlacional, con una población de 73 personas conformadas entre profesores y directores; cuyo recojo de información fue a través del cuestionario con ítems según

escala Likert, en donde después de procesar los datos recopilados, se pudo determinar que el liderazgo directivo escolar se relaciona de forma directa y positiva con el desempeño de los maestros, basándose en el factor de correspondencia de Pearson con un valor de  $r=0,749$ . Según el cuadro de Sampieri, la investigación concluye que, basados en los índices de correlación, existe una correspondencia positiva y fuerte. Guerrero (2020), en su investigación cuantitativa “El liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Misional Goretti, del distrito de Lagunas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto-Perú, 2020”, de tipo correlacional descriptivo – explicativo, aplicó la encuesta, a un total de 56 docentes, con lo cual encontró que el liderazgo directivo tiene una relación directa positiva moderada con la dimensión fomento de la participación democrática y la actuación docente en la vida institucional, donde el coeficiente de correlación resultó  $r = 0,553$ . Así mismo la significancia resultó  $\text{Sig.}=0,01$  menor a  $0,05$ . Entonces, en base a esos resultados, nos permite tener una visión más clara para tener en cuenta esta dimensión, donde el docente necesariamente tiene que involucrarse de manera activa en la creación de las herramientas de gestión, y así tener una ruta para su recorrido docente. Torres (2019) aporta con su investigación “Propuesta de monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente de la I.E. No 3089 Los Ángeles, distrito de Puente Piedra, Lima, cuyo estudio fue descriptivo, propositivo y explicativo, conformada por una población de 67 maestros, encontró que 35,7% considera que el acompañamiento y monitoreo escasamente es útil, el 36% afirman que poco valoran su trabajo, 35,7 tienen conocimiento de las reglas y normas de convivencia pero no las cumplen y tienen problemas para comunicar sus problemas de sus prácticas pedagógicas, de igual manera, el estudio concluye que destaca que la causa del bajo nivel del desempeño es la falta de un eficaz acompañamiento. La investigación nos da luces de la realidad que enfrentan muchos colegios y a la vez nos pone en un panorama para tener en cuenta la importancia de estas funciones del director, la cual se dentro de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el cual es fundamental para que los maestros no se sientan solos, en su vida laboral, puedan compartir sus dificultades, puedan generar un puente de comunicación asertivo y puedan compartir y buscar soluciones o mejoras a ciertas situaciones que se dan en el plantel educativo. Godoy (2021) en su investigación

Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Carabayllo, 2021, con su estudio básica de diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal, con una población de 80 docentes en el con el acopio de información a través de dos cuestionarios, obtuvo que el valor de Cox y Snell = ,399 y un Nagelkerke = ,456; lo que asintió aseverar que se determinó que el liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente. En efecto, tras lo mostrado se afirmó que su variable predominante influye directa y significativa en un 45,6% en su variable dependiente. Agrega también la conclusión que el nivel de liderazgo es desfavorable y que el nivel del desempeño docente es bajo. De la misma forma los resultados presentados en esta investigación fueron comparadas con investigaciones internacionales, como, Ochoa (2020), en su estudio denominado “Gestión Directiva y Desempeño Docente de la Escuela de Educación Básica “Efrén Avilés Pino Guayaquil – Ecuador”, de enfoque cuantitativo tipo no experimental y diseño correlacional, demostró que ambas variables de estudio se correlaciona significativa, lo cual fue demostrado en el valor Rho de Spearman, encontrado de 0,759 y 0,01 (bilateral), marca una correlación positiva considerable. Podemos añadir entonces que esto nos permite abrir los ojos para valorar, mejorar y dar realce al papel del director en la escuela, siendo este un ente activo, motivador y de sustento para el docente, transformando el quehacer diario en una oportunidad de aprendizaje y mejora para el personal de la institución y dando resultados positivos en los aprendices. Manrique (2018) que tuvo como meta establecer la correlación que hay entre el liderazgo directivo y desempeño de los maestros a través de su indagación en la escuela Fiscal Rommel Mosquera Jurado, cuyo enfoque fue cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de análisis de 30 profesores, con un instrumento de cuestionario de observación; cuyo resultado del coeficiente correlacional de Pearson fue 0,01 y menor que 0.05, arroja que la incidencia entre sus dos variables incide positivamente. Por consiguiente, tener en cuenta los resultados de esta investigación nos da luz verde para dar protagonismo al liderazgo directivo sabiendo que los resultados beneficiarán significativamente al desempeño del maestro. Garay (2019) tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre el Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile a través de su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo, correccional, con un grupo de estudio de 319 profesores, cuyo

instrumento de recojo de datos fue una encuesta para medir el liderazgo, confirma la gestión directiva se correlaciona moderada y significativamente con el desempeño docente. El estudio concluye que existen los diferentes estilos de liderazgo entre ellos transaccionales transformacionales o Laissez Faire y tiene relación con los aspectos de la gestión institucional. Esta indagación nos hace entender que el liderazgo y los logros que se puedan alcanzar en las instituciones educativas están relacionados, por tal motivo, se debe dar protagonismo a la variable liderazgo sin dejar fuera foco el desempeño docente. Gioconda (2018) en su pesquisa Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador, de tipo cuantitativo no experimental, correlacional, descriptivo y transversal, con un grupo de investigación de 80 profesores como grupo de muestra; tras aplicar una encuesta con ítems, cuyos datos fueron analizados con programa SPSS (versión 23), indica que entre el liderazgo directivo y el desempeño docente existe una correspondencia positiva. Esta investigación es un aporte más que avala la importancia que tiene el liderazgo directivo en el desempeño docente, por tanto, debemos tomar ventaja de esta variable para realzar los resultados no solo en los docentes, también en los alumnos.

Luego de conocer la problemática y considerando los antecedentes tenidos en cuenta, fue posible ahondar en la fundamentación teórica de las variables investigadas. En donde se puede definir que el liderazgo directivo es la capacidad que tiene el director para liderar una institución educativa, haciendo uso de sus capacidades profesionales, con proceder democrático, siendo empático y proactivo, con el objetivo de fomentar la cooperación proactiva de todos los integrantes de la entidad académica y así poder concretar las metas institucionales (MINDU, 2014). Entonces es acertado pensar que parte de la función del liderazgo directivo es involucrarse activamente en la labor diaria de los maestros, para generar en ellos motivación, dirigirlos, acompañarlos, ser un soporte constante para el docente, lo cual se verá reflejado en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Se espera pues, que la persona encargada de conducir el funcionamiento de una institución educativa tenga las aptitudes necesarias y la actitud adecuada para ejercer sus funciones de forma efectiva, más aún si se considera que es la persona que debe ejercer e influenciar positivamente en los



docentes, a fin de conducirlos a la obtención de las metas establecidas por la institución y exigidas por el Ministerio de Educación. Para ello, será necesario que el director tenga desarrolladas algunas habilidades blandas que le permitan persuadir a los docentes con el fin de que las acciones de éstos se acerquen a los deseados, mientras ejerce en ellos la motivación externa que requieran para que les sea más sencillo conseguir los objetivos que se establezcan. Al respecto, la Ley General de Educación, Art. 64 de la ley n° 28044, singulariza que las personas que dirigen una escuela, deben disponer de la capacidad de dirigir, organizar, planificar y controlar los procesos del plantel educativo siendo soporte para las acciones de aprendizaje y enseñanza, todo ello realizándose desde un marco de respeto y autonomía pedagógica a favor de la acción educativa. Es decir que una buena gestión tiene varios momentos, diagnosticar, planificar, ejecutar, seguimiento y evaluación en concordancia, todos esos procesos se encuentran continuamente en interacción, dirigidos a obtener resultados definidos, según lo afirmado por Simón (2013). Complementariamente a las habilidades blandas que requiere un director, se encuentran otras aptitudes indispensables para el ejercicio de las funciones directivas, que no son necesariamente desarrolladas con el tiempo, sino por el contrario, pueden ser adquiridas en corto plazo, esto debido a que la fuente de estas aptitudes es teóricas científicas que se obtienen con el estudio y la especialización en disciplinas de gestión o dirección organizacional. Robbins (2008) asevera que el liderazgo enmarca la aptitud que debe tener una persona para movilizar a un grupo hacia un objetivo común o compartido, es decir es el que tiene las características de dirigir y orientar a través de sus habilidades y conocimientos para obtener la participación de todos los individuos de forma voluntaria. Hallinger (2005) subraya que el liderazgo directivo de manera general, profundiza en un prototipo de liderazgo escolar cuyos propósitos educativos están basados en fundar objetivos referentes a la educación, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la instrucción y promover el desarrollo profesional docente. Guerrero (2012), señala que en las instituciones se asume que la gestión de éstas surge de un modo convencional al tener en mente que la gestión abarca sólo el aspecto administrativo, sin relación alguna con las características del proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta únicamente el aspecto formal de las normas y de las rutinas que se van adoptando para enseñar a los estudiantes, asimismo, se

suele tener la creencia que las características de la gestión es algo hermético y concebido a nivel superior en todo, al final, se encuentra todo ya establecido en la cúpula, manteniendo al trinomio educativo subordinada a su control. Tras esta visión ortodoxa se puede observar y disentir los intentos de esta nueva concepción del liderazgo directivo donde los nuevos intentos centran a la gestión como una herramienta de apoyo y acompañamiento para toda la institución tratando de ejercer un trabajo de pares donde todos están involucrados. MINEDU (2014), en el Marco del Buen Desempeño Directivo, puntualiza al líder como alguien que va inspirar, influenciar y movilizar las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Enfoca que éste es un elemento pertinente en la escuela que organiza en base a los aprendizajes, clima escolar acogedor y participación de familias y comunidad. Dicho de otro modo, la diligencia de la escuela que el director realiza, deberá no sólo buscar el despertar de la motivación de los docentes y el convencimiento para la ejecución de sus funciones en favor de los objetivos de la institución, sino que además, deberá sumar a eso los objetivos pedagógicos en donde interactúan no sólo los profesores y los escolares, sino también los padres de familia y la comunidad para que en conjunto y en modo sinérgico puedan encaminar a los estudiantes hacia la superación de las expectativas de aprendizaje mínimas que se esperan según su nivel educativo. MINEDU (2014), menciona que el liderazgo directivo puede encontrarse presente y ser evaluado si se observan características correspondientes a los indicadores de esta variable, los cuales se encuentran dentro de ciertas competencias o dimensiones del liderazgo directivo, siendo éstas la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos y para la mejora de los aprendizajes. Después de lo expuesto por los autores, se puede considerar que hay un abanico de cualidades que se valoran para este puesto laboral y la capacidad de dirigir es una de las más importantes, ya que, esta ayudará a regenerar el trabajo en equipo y será capaz de resolver situaciones en adelante. En tal caso se puede delinear entonces un perfil del liderazgo del director según el estilo que éste tenga; entre éstos se tiene: L. Transformacional es capaz de hacer una transformación importante en la organización, emite comportamientos y prácticas con las cuales transmite una visión motivadora, emite altas expectativas del desenvolvimiento de sus colaboradores, traza autoconfianza y confianza en su equipo de trabajo para

alcanzar las metas colectivas, CEPPE (2009). En cuanto al L. Distribuido: se realiza a través de la participación de todos los implicados, se aprovecha y reconoce las habilidades de cada uno de ellos, como resultado se tiene el incremento para resolver problemas en la escuela. Finalmente, el director solo trabaja como un agente para establecer acuerdos y metas deseables, provocando el desarrollo de un clima colaborativo, abierto y con confianza. Murillo (2006) Adicionalmente, el L. Pedagógico o Instruccional busca potenciar del director a la labor del maestro, se caracteriza porque se centraliza en la organización de las buenas prácticas en el colegio y en el resultado del aprendizaje, focalizando el desarrollo profesional de sus profesores y en las labores de pedagogía, en definitiva, se orienta a la mejora del proceso. Bolívar (en Freire y Miranda, 2014). Agregamos a esta lista al L. para la Justicia Social busca eliminar las condiciones de marginación bajo cualquier condición. Theoharis (2007). Finalmente, está el L. Emocional, según Goleman (2014) se orienta a las emociones, pone como principal característica el autoconocimiento, las habilidades sociales, la empatía y la confianza en los demás ya que el director va influir en las emociones de sus miembros. Como nos podemos dar cuenta este estudio de tipos de liderazgo permite conocer y reconocer el estilo en que se desenvuelve, así saber los atributos que nos permitirá desenvolvemos en la vida educativa diaria y saber cómo responderíamos a posibles desafíos que se presentan. Es conveniente mencionar que esta variable es estudiada a través de La dimensión Gestión Institucional, es el conjunto de acciones que está a cargo de los recursos humanos, el cual tiene un objetivo y meta institucional común, concierne en los resultados de nivel general: evaluar objetivos comunes, desarrollo de trabajo colaborativo, organización de los documentos de la institución y condiciones favorables para el aprendizaje. (Acevedo et al., 2017). Muller (2017), aporta que es preciso adquirir estratégicamente insumos, contratación del personal calificado además de la asignación monetaria a las diferentes proposiciones que se necesita, con el objeto de asegurar los recursos, ya que estos son componentes indispensables para un sobresaliente funcionamiento de la I.I.E.E. Por consecuencia el líder directivo debe saber cuáles es la realidad de su institución, cuáles son sus necesidades primordiales y secundarias, en qué estado se encuentra sus recursos, mejor dicho, él debe estar informado también en este aspecto, y asumir con la importancia que amerita para las mejoras

correspondientes, asegurando así un lugar adecuado donde se reciba y se dé la enseñanza y aprendizaje. Villegas (2018) nos dice en cuanto a esta dimensión que la función del liderazgo pedagógico fortalece las competencias de los docentes facilitándoles el uso de estrategias pedagógicas innovadoras, de la misma manera, creando condiciones favorables para el trabajo docente, con materiales, medios y recursos pertinentes. Como nos podemos percatar, el director es el puente entre la integración de la escuela con la comunidad y familias que le pertenece, así mismo, es responsable de asegurar un ambiente armonioso, de calidad con suficientes recursos para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje. Para conocer más ampliamente esta dimensión, es necesario establecer indicadores que permitan analizar cómo se está ejerciendo el liderazgo directivo en base a la primera dimensión. El primer indicador es la planificación institucional, para su correcto desarrollo es necesario que el director tenga conocimiento de los procesos pedagógicos, de las peculiaridades del estudiante y del entorno, del clima escolar; con este conocimiento podrá realizar una adecuada planificación que busque alcanzar las metas de aprendizaje. De igual manera, Siliceo (2007) da soporte lo dicho líneas arriba, exponiendo que la gestión del directivo es importante en el transcurso académico de los estudiantes, porque su acción está focalizada en lograr aprendizajes a través de el desenvolvimiento de las capacidades, competencias útiles en el desarrollo personal, social y profesional, por tal razón el directivo, hará uso de los medios requeridos para alcanzar esa meta propuesta. (pág.41). Así pues, el director debe ser un ente activo, involucrarse en todos los temas de la I.I.E.E. conocer y estar enterado de lo que pasa en su comunidad estudiantil, esto ayudará a tomar decisiones asertivas y justas. El segundo indicador es la planificación democrática, con la que se busca que todos los actores de la entidad educativa participen de forma conjunta con las familias de los estudiantes y con la comunidad en donde se encuentre, a fin de hacer más fructífero el aprendizaje, pues estará basado en el reconocimiento de la diversidad, en la mutua colaboración, en el estímulo y en el respeto. Es decir, trabajar en forma conjunta con todos los elementos que la escuela conforma, ya que está demostrado que el trabajo del trinomio educativo tiene resultados altamente significativo con la participación activa del líder pedagógico. De forma complementaria, se tiene como tercer indicador al clima escolar, con el que se busca aprovechar las condiciones

operativas del establecimiento para asegurar un aprendizaje de calidad en todos los estudiantes, a través del uso adecuado de los recursos financieros, el tiempo, los materiales y al talento humano. Es importante dar relevancia al clima escolar no solo desde la perspectiva del talento humano, sino también desde la perspectiva física del ambiente donde se ejerce la enseñanza y aprendizaje, pues un lugar con sus comodidades y recursos necesario ayudarán a que el aprendiz se sienta cómodo y seguro; por otra parte, debemos también poner atención al talento humano, para valorarlo, realzarlo y utilizarlo como una oportunidad para crear un ambiente armonioso, asertivo. Como último indicador se presenta la evaluación de la gestión, que busca implementar procesos para evaluar la gestión de la institución educativa, con el fin de que se dé una clara rendición de cuentas en pro de la mejora continua y del uso mesurado de los recursos económicos para favorecer el logro de aprendizaje. La segunda dimensión del liderazgo directivo, es la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; aquí se contemplan las competencias que un director necesita tener para poder potenciar el desarrollo profesional de los docentes, al mismo tiempo que sea capaz de efectuar un acompañamiento al proceso de enseñanza de los docentes. En cuanto a esta dimensión, Saavedra (2018), alude que el líder pedagógico interviene en el aprendizaje de los estudiantes estableciendo entornos de aprendizaje para los maestros, monitoreándolos continuamente, motivándolos y guiándolos acerca de las estrategias de mejora en su quehacer pedagógico, con el objetivo de obtener resultados favorables en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Para medir adecuadamente esta dimensión, es necesario considerar dos indicadores claves, como lo son: las comunidades de aprendizaje, y; el monitoreo y acompañamiento a la práctica docente. El primer indicador, referido al trabajo colaborativo, es una orientación actual donde se habla de desarrollo profesional. No obstante, cabe mencionar que existen diferentes modalidades para implementarlo en la escuela, resaltando entre ellas las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP). Las comunidades de aprendizaje, busca que el director sea capaz de promover y liderar a una corporación de aprendizaje entre todos los profesores del plantel educativo, la cual se debe basar en la colaboración mutua, la formación continua, la auto evaluación profesional; se espera pues que este indicador se oriente firmemente hacia un mejoramiento de la práctica pedagógica y así garantizar los logros del

aprendizaje. Es decir, se debe promover que los docentes crezcan profesionalmente de forma constante, promoviendo las capacitaciones, cursos, becas, pero sobretodo la autoevaluación profesional. El segundo indicador, monitoreo y acompañamiento a la práctica docente, está basado en estrategias encaminadas a generar cambios en los autores del desarrollo pedagógicos, inicia con la acción cotidiana de los directivos y docentes para instituir espacios de reflexión, busca incentivar la práctica docente con base en el aprendizaje colaborativo y por indagación, así como el conocer la diversidad que existe en el salón para proceder de forma oportuna frente a esta diversidad; asimismo, es importante el monitoreo y la orientación hacia los docentes para que se realicen adecuadamente los procesos de evaluación de aprendizajes, partiendo de criterios coherentes y claros con relación a los objetivos de aprendizaje que se esperan alcanzar. Este proceso se realiza bajo un enfoque crítico reflexivo porque confiere a los participantes la capacidad de distinguir sus avances y dificultades y proyectar mejoras en su desempeño. Desde este enfoque el director y el maestro son estimulados a utilizar estrategias metacognitivas y autorreguladoras que ayudan a continuar aprendiendo por sí mismo. Apoyado en lo manifestado anteriormente debemos identificar entonces la función del líder pedagógico el cual está basado en organizar, orientar y observar las instancias del trabajo técnico – pedagógico y del desarrollo profesional del personal a su cargo. Rodríguez & Molina (2011). Por lo consiguiente se asume que el director debe asegurar la coexistencia del adecuado mecanismo para la recepción y sistematización de la información cualitativa y cuantitativa del transcurso de la ejecución curricular. También debemos recalcar que la función del director ha pasado de un enfoque unipersonal a un enfoque basado en el liderazgo compartido, donde tiene al mismo tiempo múltiples funciones las cuales deben responder a diversas situaciones. García, Carreño & Olmo (2013). En resumen, las funciones de un director están desarrolladas en un abanico de actividades que abarca desde lo administrativo a lo pedagógico, no se centra en una sola función, haciendo participe a todos los actores que intervienen en el funcionamiento de la escuela. De igual manera, se espera bajo este enfoque de funciones un resultado que contemple diversos temas que se puedan presentar desde ajustar las necesidades dadas en el contexto, gestionar y lidiar con los cambios que se presente vista desde la disciplina,

administrar y producir tareas concretas y prácticas, supervisar, valorar y evaluar el trabajo docente.

Concerniente a la variable desempeño docente, Fernández (2006) expone que éste se trata en síntesis de las múltiples y variadas tareas que desempeña el maestro en su quehacer diario, comprendido desde la planificación de sus sesiones, asesoramiento al educando de forma individualizada, el dictado de su sesión, la evaluación de los trabajos asignados. Además, dentro de estas tareas se encuentra la coordinación con sus pares, directivos, la participación de las capacitaciones o talleres. Munchinsky (2002) enfoca al trabajo educativo como un semejante al comportamiento observable para la realización de las metas de la organización y el cual es medido de acuerdo a lo que hace. Esto debido a que el actuar del director y los docentes puede verse reflejado tras una evaluación de desempeño, en donde se mediría qué tan bien está realizando sus actividades. Zárate (2011), revela que el desempeño profesional está referido al comportamiento del trabajador para desarrollar sus deberes inherentes al puesto de trabajo. (pág. 61). Es decir, para el autor para que haya un desempeño laboral bueno, depende más de las características o condiciones del trabajador, como ser puntual, organizado, responsable, ambicioso de conocimiento, pero además también va depender de las condiciones del centro laboral. MINEDU (2014) puntualiza a la variable de estudio como el resultado de la ejecución de acciones específicas que el docente realiza en su labor del día a día, lo que involucra a una continua reflexión práctica y teórica acerca del cumplimiento de su función y de la renovación de su misión pedagógica. En ese sentido, es apropiado mencionar que este desenvolvimiento y cumplimiento de tarea, está basado en el deber ético profesional que se requiere para lograr un nivel de aprendizaje y desarrollo integral del estudiante, por medio de la preparación para el aprendizaje y enseñanza a los estudiantes, participación en la gestión de la escuela en conjunto con la comunidad a la que pertenece. Podemos asumir con este aporte que el desempeño docente tiene una lista de características que va más allá de la transmisión de conocimiento, lo presenta como el instrumento para una formación integra, por lo tanto, esto permite la reflexión constante del docente reafirmando su pacto profesional. Por otro lado, los docentes que ejercen en el sector público principalmente en la modalidad de Educación Básica Regular, deberían poseer por lo menos dos características necesarias y casi obligatorias

como lo son el dominio del área en el que se desenvolverá, así como el compromiso de desarrollarse profesionalmente, pues ambos aspectos influyen fuertemente en el desempeño del docente (MINEDU, 2012); es deseable que se evidencie estas dos características en las diferentes etapas de la carrera profesional, ya que finalmente, determinará cuán buen profesional será y qué tan bien alcanzará el objetivo de aprendizaje en los educandos. Según la visión de Flores (2003) mencionado en Baique (2016), la variable en mención la señala como una meta a alcanzar a través de las evaluaciones continuas, por medio de objetivos precisos y claros. (pag.53). El ministerio del Ecuador (2011), señala que los estándares de la calidad educativa hace mención que para la evaluación de la profesionalidad del docente debe estar orientado al desarrollo curricular de la ética, el desarrollo profesional y la gestión del aprendizaje, dentro de ellas especifica las generalidades que se necesitan para enseñar como es la creación de un ambiente apropiado dentro del salón de clase, generar interacción con los estudiantes, mantener un nivel alto de información, fomentar la retroalimentación, hacer evaluaciones de forma permanente, mostrar dominio del contenido que se está enseñando y partir de una planificación del proceso de enseñanza. Lo mencionado en el párrafo previo, nos permite resaltar que existe dimensiones las cuales están enmarcadas en la guía del “Marco del Buen Desempeño Docente. La primera dimensión del desempeño docente es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la cual se refiere al conocimiento y dominio que tiene el docente con relación a los contenidos, al uso adecuado de materiales y a las estrategias que el docente puede emplear para ejercer una fructífera enseñanza, a lo que se suma las constantes evaluaciones sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje. Saravia y López (2008) mencionan que desempeño docente está aludido a sentirse dueño de la creación de su conocimiento, o cuando interactúa con los estudiantes, este conocimiento pedagógico debe estar centrado en el desenvolvimiento del profesor, y debe ofrecer la posibilidad de explicar, comprender, criticar y proyectar. (pag. 89). Bajo esa mirada, Bruns y Luque (2015) dice que el profesor que tiene bastos conocimiento en su oficio ejercerá más eficientemente, en resumen, el conocimiento y la eficacia están relacionados. (Pag. 73). Por tanto, es indispensable que el maestro de aula debe tener completo conocimiento del área a dictar, para que pueda ejercer con eficacia y pueda compartir así conocimiento desde una metodología activa, crítica



y sobretodo comprensible para los aprendices. Arias, y Heredia (2001) alegan que el individuo debe tener aspectos conceptuales prácticos que le ayude a realizar su trabajo, por tanto, éste debe ser capaz de poder controlar equipos, interpretar procedimientos y asimilar la innovación tecnológica que acompaña la actualidad. En la misma línea, Sánchez (2016) opina que se deben gestar ambientes donde se permita una interacción asertiva entre docentes y estudiantes, para así poder detectar dificultades de los pupilos, para poder apoyarlos y también para que el docente pueda desarrollar estrategias para el desarrollo de su trabajo. Según lo mencionado el docente debe tener conocimiento de los enfoques que abarca su área, sus competencias, capacidades y desempeños, debe tener base de la didáctica del curso que dicta y manejo de sus materiales para poder llegar a los aprendices. Dentro de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es posible identificar tres principales indicadores. El primero de ellos es el clima para el aprendizaje y la convivencia; éste busca que el docente pueda promover un ambiente de convivencia adecuada para que se dé el aprendizaje, lo cual debería estar presente en todo momento del proceso de enseñanza, tanto fuera como dentro del espacio educativo; es importante que en el espacio de enseñanza exista armonía y respeto, que se maneje adecuadamente el comportamiento de los escolar, que se administren bien los procesos de enseñanza y se organice adecuadamente el espacio físico disponible. Como segundo indicador se encuentra el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos; en donde se espera que el docente esté siempre consciente respecto al grado de conocimiento que tiene del curso que imparte, que sepa cómo utilizar adecuadamente las estrategias de enseñanza para que el compartir de su conocimiento sea bien recibido por los colegiales, y de ser necesario sepa adaptar su enseñanza si así lo amerita una situación en particular. Es conveniente precisar en este indicador, que el docente debe tener conocimiento de clima de aula y de resolución de problemas con la finalidad de brindar al estudiante un ambiente armonioso, donde se pueda sentir cómo y pueda expresarse libremente; el docente no debe de improvisar, debe de investigar estrategias para poder transmitir su conocimiento de forma adecuada dependiendo del entorno donde está. Como tercer indicador de la primera dimensión se tiene la evaluación y retroalimentación del aprendizaje; en donde se espera que el docente tenga la capacidad para monitorear de forma activa y

constante el aprendizaje de sus estudiantes, y en caso el docente detecte que los estudiantes no están comprendiendo la información compartida como se espera, se debería brindar la retroalimentación. Existen muchos tipos y niveles de retroalimentación los cuales los docentes deben tener conocimiento para que elija la retroalimentación oportuna para el momento y la situación del contexto, debemos tener en cuenta que la retroalimentación es un componente de evaluación constante que ayuda a potenciar el aprendizaje del estudiante. La segunda dimensión del desempeño docente es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en donde se espera que el docente intervenga en la planeación de los documentos de gestión de institución educativa en la que labore, así mismo, debería aportar con documentos elaborados por él mismo, con los cuales permita a la institución mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje del estudiante (MINDEU, 2012). Chacha (2009), citado por Maylle (2018), enfoca a esta dimensión a través de funciones relacionada a sus ocupaciones, como son la función curricular, referida a la planificación curricular, esto implica programar basados en currículo nacional, adaptar de acuerdo a la situación y o contexto actual, basado en los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional, esto ayudará anticipar las actividades que se desarrollará con sus aprendices. Función didáctica, está enfocado a los recursos que se utiliza en la práctica, enfocado a la motivación, métodos utilizados por el maestro para lograr el proceso de aprendizaje. Función evaluadora, señala que es el espacio que permite enfocarse en los logros aprendidos durante el proceso logrando una verdadera educación holística. Función tutorial, concerniente a la atención personalizada no solo en el aspecto académico, sino también en sus necesidades y decisiones personales. Este acompañamiento debe ser constante y debe estar acompañado a trabajar con los padres de familia en condición de informar y coordinar. Finalmente está la formación permanente, indicada a la actualización constante que le ayude a responder con ética los retos en el contexto que se encuentre. En esta segunda dimensión se puede identificar dos indicadores que permitirá medir el desempeño del docente con relación a su participación en la gestión de la escuela. La primera de ella es la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión, en donde la calidad de esta actividad tiende a ser alta cuando el docente interviene por su propia iniciativa, sin sentirse obligado a participar; además, es deseable que

el docente se inmiscuya de forma constante en lo que dura el año escolar; de este modo, tendrá conocimiento de los resultados que como institución se van alcanzando, así como de otros obstáculos a enfrentar. Estos documentos permiten estar conscientes de la visión y misión de la institución, así mismo de las metas que la institución educativa se traza, por tanto, nos sirve para orientarnos a los resultados de esas metas propuestas. Adicionalmente, los profesores tienen el gran reto de elaborar los instrumentos de planeación táctica basados en el análisis y reflexión del actuar que están teniendo dentro del salón de clase, con la finalidad de mejorar la práctica educativa (Cárdenas, 2003). Como segundo indicador se tiene a las relaciones con la familia y la comunidad, Según el Ministerio de Educación (2014, p 22) expresa que cuando las instituciones educativas logran relacionarse con la comunidad y también con las familias de los educandos, surge la posibilidad de que los profesores puedan desplegar todas sus capacidades para beneficio de la institución y además en favor de la comunidad a la que pertenece; sin embargo, para que esto sea posible, es necesario que el docente participe y se involucre en las actividades que realiza la institución educativa, partiendo del surgimiento de las ideas de planificación, hasta poder evaluar los procesos. Es decir, el docente tiene que plantear los modos en que se comunicará con los padres de familia, basándose siempre en el respeto; además, es deseable fomentar en los padres o tutores de los estudiantes una constante participación en la labor de enseñanza de sus hijos; de igual forma, el docente debería forjar buenas relaciones con la comunidad en donde se encuentre laborando, de modo tal que tenga conocimiento de la realidad del lugar de donde son sus estudiantes. En conclusión, el reconocimiento a la zona nos ayudará establecer las rutas de cómo llegar a los estudiantes ya que sabremos acerca de sus costumbres. La tercera dimensión del desempeño docente se tiene el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, lo que intenta medir este indicador es la capacidad de quien imparte conocimiento para cuestionar su quehacer pedagógico con la finalidad de tomar decisiones de mejora o de corrección que permitan incrementar la calidad de enseñanza en los estudiantes, abarcando su forma individual y también colectiva (MINEDU, 2012). Sacristán (2016) puntualiza a la profesionalidad y la identificación del docente como aquella capacidad inherente que se da cuando no se involucra con los beneficios propios del empresario que busca lucrar con la humanidad a

través de la educación. En el Marco del Buen Ejercicio Docente (2014) enmarca a la profesionalidad docente como toda práctica hecha desde la reflexión del sujeto hacedor y a nivel de sus pares, así mismo, el análisis y autoevaluación de los resultados en sus estudiantes, sin abandonar el conocimiento y las actualizaciones que se dan en el cambio nivel educación, tampoco deja de lado la ética, pues es ésta la que lo va distinguir. En conclusión, se puede determinar que estos aspectos modelan la profesionalidad del docente, siendo la conducta ética la principal característica, seguido de tarea de buscar de forma seria las estrategias y medios que permitan promover verdaderos conocimientos. Para evaluar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, se tiene dos indicadores. El primero de ellos es la reflexión sobre la práctica y experiencia profesional, que consiste en la capacidad que tiene el docente para comprender los aspectos más relevantes de la praxis pedagógica que éste tiene, es decir, ser consciente de que si se está capacitando, si está actualizando su conocimiento, si está buscando estrategias nuevas para lograr que sus estudiantes puedan comprender lo que está enseñando, si está satisfecho con la forma en que realiza sus tareas y los logros que está obteniendo. Como segundo indicador se tiene la ética profesional, una característica que se espera tengan los docentes, puesto que es necesario que sea consciente de que la educación también parte con el ejemplo, ya sea hacia sus estudiantes como a la comunidad, por tal motivo, es necesario que el docente desarrolle sus actividades mostrando siempre puntualidad, manteniendo su palabra y cumpliendo las obligaciones que adquirió con la institución educativa y con la comunidad. Rodríguez (1999), puntualiza que la evaluación del desenvolvimiento docente es necesario, pues permite valorar la práctica, ayuda a emitir juicios estructurados acerca del proceso con finalidad de modificar ciertos desaciertos y mejorar o mantener los aciertos, siempre apuntando al logro de objetivos planteados. Cam (2005) citado por Escalante (2021), proyecta ejes del desempeño docente como son: la producción, referido al manejo de su especialidad, con el propósito de innovar, actualizarse y aplicar métodos y estrategias innovadoras. El perfeccionamiento referido a las capacitaciones, actualizaciones pedagógicas continuas que debe realizar el docente con miras de potenciar su quehacer pedagógico. Y finalmente la proyección a la comunidad, alusivo a las diferentes actividades que se dan la comunidad, dirigido a dar posible salida a las situaciones

que aqueja a la comunidad. En suma, para lograr un eficiente desempeño docente tiene un conjunto de elementos como son características, dimensiones, ejes y funciones que están interrelacionadas para lograrlos, así mismo, deben éstas estar motivadas y movilizadas por un ente superior.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de diseño**

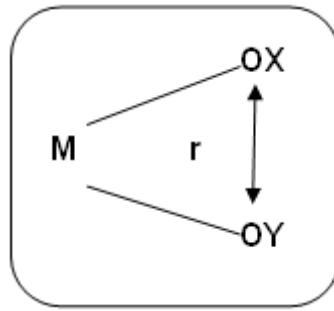
El diseño de esta indagación fue básico, acorde con Baena (2014), esta investigación busca estudiar el problema actual con la intención de generar un nuevo conocimiento o modificar los que ya existen y así aumentar el saber científico.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, ninguna variable de estudio fue maniobrada, es decir, no hubo ninguna acción que ayudara a que ejerza algún efecto sobre la otra variable, solo se analizaron las variables en su ambiente originario. (Hernández et al, 2014, p. 152).

Del mismo modo, esta pesquisa no experimental tuvo un diseño transaccional (o denominado también transversal), pues el recojo de datos se hizo en un solo momento con fin de describir las características de cada variable estudiada. (Hernández et al, 2014, p. 154).

Conjuntamente, esta investigación fue descriptivo correlacional, a razón que se indagó las características y propiedades más importante de ambas variables de estudio, por medio de patrones presumibles para la muestra o población (Hernández et al, 2014, p. 93). A continuación, se detalla el diseño que corresponde a este estudio.



Donde:

M: muestra

OX: Observación de la variable causal, influyente o independiente: Liderazgo Directivo

OY: Observación de la variable dependiente: Desempeño Docente

r: Relación entre las variables concurrentes

Por último, este estudio tuvo enfoque cuantitativo, pues, para poner a prueba las hipótesis, se realizó la recolección de datos, con una medición numérica y de análisis estadísticos, permitiéndonos reconocer pautas del comportamiento de los docentes y así probar la hipótesis expresándolo cuantificablemente (Hernández et al, 2014, p. 4).

### 3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019) comenta que al desmenuzar las variables en dimensiones ayuda a que esta se pueda indagar mejor sus indicadores, midiendo y anotándolos aspectos que son objeto de estudio.

De manera conceptual se definió al Liderazgo Directivo como la habilidad o capacidad que posee el líder pedagógico para sobrellevar una institución educativa, haciendo uso de sus capacidades profesionales, con proceder democrático, siendo empático y proactivo, con la finalidad de fomentar la cooperación proactiva de todos los integrantes de la entidad académica y así poder concretar las metas institucionales (MINEDU, 2014).

En cuanto a la definición operacional de esta variable se utilizó el instrumento de cuestionario para medir la variable Liderazgo Directivo, el cual estuvo compuesto por 20 items que evaluará la gestión de la condición para el perfeccionamiento de los aprendizajes y orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Los resultados nos permitirán dar el perfil real de los directivos del distrito de Pataz y su nivel de relación con el desempeño docente.

Se estudió esta variable a través de las dimensiones, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, teniendo éste como indicadores la planificación institucional, planificación democrática, clima escolar y evaluación de la gestión. De la misma manera, se hizo con la dimensión orientación de los aprendizajes teniendo como indicadores comunidades de aprendizaje, monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.

En cuanto al Desempeño Docente se conceptualizó como el resultado de diferentes acciones específicas que hace el docente en su quehacer diario, lo cual implica una reflexión práctica y teórica acerca del cumplimiento de su función y de la evolución de su misión pedagógica (MINEDU 2014).

La variable en mención fue medida con la aplicación de un cuestionario, de 20 preguntas el cual midió el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad esto ayudó a tener una visión subjetiva acerca de los quehaceres docentes.

Cabe señalar que esta variable de estudio consta de tres dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, cuyos indicadores son clima para el aprendizaje y la convivencia, dominio, disciplina, uso de estrategias y recursos, evaluación y retroalimentación de aprendizaje, en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se cuenta con los siguientes indicadores: participación en la elaboración de los instrumentos de gestión, relaciones con la familia y la comunidad. Finalmente, en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se utilizó los siguientes indicadores que lo compone: reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional y ética profesional.



Ambos instrumentos contaron con el juicio de tres expertos quienes dieron validación constituida en las siguientes partes: claridad, pertinencia y relevancia. En base a lo referido, los expertos estimaron que ambos instrumentos estaban válidos para la recolección de información.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Para, Hernández et al (2014), la población en una investigación está conforma por todos los elementos de estudio que tienen características comunes que son de interés por parte del investigador. En ese sentido, la población en esta investigación estuvo conformada por los docentes de instituciones educativas públicas rurales de la provincia de Pataz, los cuales ascienden a un total de 300 docentes en el año 2022.

- **Criterio de Inclusión:** Se consideró a todos los profesores nombrados y contratados de la zona rural de la provincia de Pataz, por poseer características que el autor necesitó para la investigación.
- **Criterios de Exclusión:** Se excluyeron a los maestros que están fuera de la jurisdicción de la zona de Pataz.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo representativo del universo o de la población y de la cual se recopilan los datos de las variables a estudiar (Hernández et al, 2014, p. 173).

Para la clasificación de la muestra se tomó en cuenta el Muestreo Aleatorio Simple, además el tipo de variable es cualitativa y por lo tanto se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)D^2 + Z^2PQ} \quad f = \frac{n}{N} > 0.05$$

Dando como resultado:

$$f = \frac{n}{N} = \frac{169}{300} = 0.5633 \Rightarrow 0.05$$

$$n_o = \frac{169}{1 + \frac{169}{300}} = 108.10 = 108$$

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo es el acto de seleccionar, en base a ciertos criterios, un subconjunto de un conjunto mayor, en este caso, de la población de interés con el fin de recolectar datos con los que se puedan responder al problema de investigación (Hernández et al, 2014, p. 600).

Se aplicó el muestreo probabilístico para elegir a las unidades muestrales.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para conocer las características del Liderazgo Directivo y del Desempeño Docente utilizaron instrumentos ya diseñados que permitieron la recolección de los datos, seguidamente, fueron procesados para obtener la información necesaria para responder los objetivos establecidos en esta exploración.

### 3.4.1. Técnica

Se empleo la encuesta para recolectar los datos, pues permite realizar interrogantes planteadas y organizadas dirigida a la variable de estudio o a sus dimensiones. Palella & Martins, (2012). De igual forma, Canales (1999) sustenta que existe dos formas de recolectar información la entrevista y el cuestionario, la última permitió recopilar los datos requeridos sobre las características de las variables de estudio de la presente tesis. Esta encuesta se aplicó a la totalidad de la población apegándose a los aspectos éticos.

### 3.4.2. Instrumento

En este estudio se utilizaron dos cuestionarios, uno por variable, los cuales contuvieron un conjunto de interrogantes relacionados con los indicadores de cada dimensión del Liderazgo Directivo como son: gestión de las condiciones para mejora de los aprendizajes, la cual está sostenida por los siguientes indicadores:

planificación institucional, participación democrática, clima escolar evaluación de la gestión. En cuanto a su otra dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes tiene como indicadores comunidades de aprendizaje, monitoreo y acompañamiento a la práctica docente. En cuanto al Desempeño Docente sustentada con las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ésta agrupa a los siguientes indicadores, clima para el aprendizaje y la convivencia, dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos y evaluación y retroalimentación del aprendizaje. En cuanto a su otra dimensión participación en la gestión de la escuela articulada está tiene como indicadores la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión, relaciones con la familia y la comunidad, finalmente, pero no menos importante se encuentra la dimensión desarrollo de la profesionalidad cuyos indicadores son reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional, ética profesional. Ambos cuestionarios fueron elaborados por el investigador Henry Alonso Yauilli Canales. También fueron validados por tres expertos y el valor de confiabilidad fue el Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,906 para el cuestionario liderazgo directivo y 0,897 para el cuestionario desempeño docente, resultando de alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

La recopilación de datos fue realizada bajo el siguiente procedimiento: inicialmente, se hizo el levantamiento de información de las unidades de estudio, las cuales formaban la población, por medio de la aplicación de la encuesta. Luego, en el programa Excel se hizo uso de una hoja de cálculo para tabular los datos en una base de datos, para posteriormente ser procesada y generar información importante que permitió conocer las variaciones a nivel de cada variable, así como sus dimensiones e indicadores. Por las características en las que se realizó el levantamiento de datos, las fuentes de datos fueron de tipo primaria, ya que toda la información fue obtenida de forma directa por la investigadora. Luego, se hizo un registro de la frecuencia de los datos recopilados, además se expresó en modo porcentual, de modo tal que fue posible ver reflejada la situación de la variable Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. Con el fin de hacer posible la

recolección de datos, se llevó a cabo dos encuestas para aplicar su correspondiente instrumento de medición que fue un cuestionario, esto para ambas variables. Su aplicación fue realizada con todos los elementos, pero de forma individual, que conformaron la población de estudio. Finalmente, antes de la aplicación del instrumento, en todas las interrogantes de ambos cuestionarios, se estableció un código por cada alternativa de respuesta; luego de haber sido aplicado los instrumentos, cada uno de los códigos de las alternativas marcadas fue trasladado a una matriz de datos en forma de base de datos; seguidamente, fueron procesados en la aplicación de ofimática Excel de Microsoft Office y también en la herramienta estadística de IBM SPSS v.25. Se presenta tablas para mejor entendimiento de algunas características, así como, se utilizó la prueba estadística de coeficiente de Spearman para medir la relación entre las variables.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Dada la naturaleza de la investigación, los datos recopilados se analizaron cuantitativamente, con un enfoque cuantitativo. Asimismo, el diseño de ésta enmarcó la necesidad de recurrir métodos estadísticos descriptivos y de inferencia.

Para la descripción de las variables de estudio fue necesaria la utilización de los métodos estadísticos descriptivos que a continuación se mencionan:

- Tablas Estadísticas: Los datos recopilados con la aplicación del cuestionario, fueron expresados ordenado y cuantificablemente a través de filas y columnas que representaban a las tablas estadísticas.

Mientras que para identificar la correlación entre ambas variables se hizo uso del método estadística Inferencial:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman: es la prueba estadística que permitió medir la correlación que existió entre las variables analizadas, cuyos niveles de medición fueron ordinales; puesto que la información recopilada en cada interrogante, indicador, dimensión o variable, fueron ordenados mediante rangos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente exploración fue elaborada tomando las consideraciones de los principios éticos que permitieron evitar cualquier forma de perjuicio en los docentes encuestados. Desde un inicio, la investigadora buscó el consentimiento explícito de los docentes para su colaboración voluntaria, sin ejercer coacción para obtener sus respuestas. A su vez, se ofreció confidencialidad por medio de la protección de la identidad de los participantes a fin de que los datos obtenidos no puedan ser asociados a una persona en particular y mantener así el total anonimato.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

Relación entre Liderazgo Directivo y Nivel de Desempeño Docente

		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Liderazgo Directivo	Bajo	Recuento	9	5	0	14
		% del total	8,33%	4,63%	0,0%	12,96%
	Medio	Recuento	0	84	3	87
		% del total	0,00%	77,78%	2,78%	80,56%
	Alto	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,00%	0,0%	6,48%	6,48%
Total		Recuento	9	89	10	108
		% del total	8,33%	82,41%	9,26%	100,0%

*Nota.* Data de resultados

En la Tabla 1 se observa que los maestros encuestados tienen la siguiente apreciación en cuanto las variables estudiadas. El 77.78% opinó que el nivel de liderazgo directivo es medio y nivel de desempeño docente es regular; de igual forma, el 8.33% consideró que el nivel del liderazgo directivo es bajo y nivel de desempeño docente es malo, sin embargo, el 6,48% consideró que el liderazgo es alto y a su vez indicaron que el desempeño del docente es bueno. Los resultados de esta tabla permiten establecernos en la realidad en la que se encuentra la provincia de Patate en cuanto a las variables tratadas, lo cual se debe tomar en cuenta para realizar tomas de decisiones para mejorar en los aspectos bajos señalados.

**Tabla 2**

Nivel de liderazgo directivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	12.96%
Medio	87	80.56%
Alto	7	6.48%
Total	108	100.00%

*Nota:* Base de datos de liderazgo directivo

Tras el análisis de la tabla 2, se observó los siguientes niveles de liderazgo en Pataz, que el 100% de los encuestados, el 80.56% mostró el nivel es medio, por otro lado, el 12,96% considero que el nivel es bajo y el 6.48% deliberó que el nivel es alto. En consecuencia, debemos mejorar estos resultados, teniendo en cuenta la importancia que denota esta variable para el desarrollo de su entorno, aunque cabe resaltar que lo mostrado en esta tabla indica que el nivel es manejable y que se puede encaminar de una forma más eficiente con ayuda de los involucrados.

**Tabla 3**

Nivel de desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8.33%
Medio	89	82.41%
Alto	10	9.26%
Total	108	100,00

*Nota:* Base de datos de desempeño docente

La tabla 3 mostro que en cuanto a esta variable los docentes estimaron que, del total del sondeo, el 82.41% cree que su desempeño es regular, entretanto el 9.26% estima que su nivel es bueno, y el 8.33% su nivel es malo. Esto nos establece la realidad del desempeño del docente patacino lo cual debe ser considerado para

tomar medidas de mejoras y reforzar su sendero pedagógico ya que los resultados muestran que hay intensiones de enriquecer su desempeño.

**Tabla 4**

*Relación entre el liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.			
			Malo	Regular	Bueno	Total
V1: Liderazgo	Bajo	Recuento	9	5	0	14
		% del total	8,33%	4,63%	0,0%	14,81%
Directivo	Medio	Recuento	11	64	12	87
		% del total	10,19%	59,26%	11,11%	80,56%
	Alto	Recuento	0	1	6	07
		% del total	0,00%	0,93%	5,56%	6,48%
Total	Recuento		20	70	18	108
	% del total		18,52%	64,81%	16,67%	100,0%

*Nota:* Data de resultados

La tabla 4 permitió analizar a través de sus resultados que el 100% de los participantes, el 59,26% estimó que el nivel liderazgo es medio, a su vez, expresaron que su preparación para la enseñanza es regular, así mismo 11,11% estimó lo mismo con respecto al liderazgo, pero consideró que su preparación es buena, coincidentemente el 10,19% también consideró al liderazgo en ese mismo nivel, sin embargo, evaluaron su preparación como mala. Aunque el 8,33% emitió que el nivel del liderazgo es bajo y su preparación es mala, por otro lado, el 5,56% enunció que el liderazgo es alto y su preparación para la enseñanza es buena. Las equivalencias arrojadas por esta tabla dan a notar los esfuerzos que se deben realizar para mejorar la preparación en los docentes, éstos deben ser orientados a seguir preparándose y lograr un mejor porcentaje de preparación.



**Tabla 5**

*Relación del liderazgo directivo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

			Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Directivo	Bajo	Recuento	11	3	0	14
		% del total	10,19%	2,78%	0,0%	14,81%
	Medio	Recuento	11	65	11	87
		% del total	10,19%	60,19%	10,19%	80,56%
	Alto	Recuento	0	2	5	07
		% del total	0,00%	1,85%	4,63%	6,48%
Total		Recuento	22	70	16	108
		% del total	18,52%	64,81%	16,67%	100,0%

*Nota:* Data de resultados

En la tabla 5 se contempló que del total de docentes representados con el 100%, el 60,19% señalaron que el liderazgo tiene un nivel medio, al igual que indicaron que su participación de la gestión articulada en la escuela es regular, mientras que el 10,19% considera que el liderazgo se encuentra en un nivel bajo y así como su participación en la gestión. Contrario al 4,63% que opina que el liderazgo directivo es alto y su participación en la gestión de la escuela articulada es alto. Es importante dar conocer que una buena participación daría mejores resultados en su día a día por tanto dar a conocer estos resultados en harás de concientizar de una función importante para mejorar esta dimensión.

**Tabla 6**

*Relación entre liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes*

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Directivo	Bajo	Recuento	12	2	0	14
		% del total	11,11%	1,85%	0,0%	14,81%
Directivo	Medio	Recuento	17	61	9	87
		% del total	15,74%	56,48%	8,33%	80,56%
	Alto	Recuento	0	1	6	07
		% del total	0,00%	0,93%	5,56%	6,48%
Total	Recuento		29	64	15	108
	% del total		26,85%	59,26%	13,89%	100,0%

*Nota:* base de datos

A través de los resultados de la tabla 6 se pudo definir que del total de encuestados el 56,48% considera que el liderazgo se halla en un nivel medio, al mismo tiempo que subrayan que su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es regular, mientras que el 15,74% coinciden en poner al liderazgo en el mismo nivel, pero a la par señala que su desarrollo e identidad es malo, por otro lado, el 8,33% coincide con el nivel mencionado anteriormente con respecto al liderazgo, no obstante evidencia un buen desarrollo de la profesionalidad e identidad, sin embargo el 11,11% advierte que el nivel del liderazgo directivo es bajo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad es malo.

## 4.2. Análisis Inferencial

Basado en esta evidencia donde el valor de significancia bilateral (significancia asintótica bilateral= p) es menor de 0,05 en cualquier caso, rechaza la hipótesis de normalidad y se llega a la deducción que estos datos no manifiestan una distribución normal (prueba de Kolmogorov -Smirnov con un nivel de significancia del 5%). De esta manera se usó la prueba no paramétrica de Rho Spearman. (Anexo 12)

### 4.2.1. Prueba de hipótesis

#### *Hipótesis general*

**Ho:** No Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y Nivel de Desempeño Docente de los docentes del nivel secundario.

**Ha:** Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y Nivel de Desempeño Docente de los docentes del nivel secundario.

#### **Tabla 7**

*Correlación entre liderazgo directivo en el desempeño docente*

			V2. Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1. Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	,998**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

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

**Interpretación:** habiéndose obtenido el valor de Rho spearman =0,998 correlación alta y un valor bilateral menor a la región crítica  $\alpha = 0,05$  permitió en consecuencia refutar la Ho y se acepta la Ha, es decir existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

### *Hipótesis específica 01*

**Hipótesis Nula:** No Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Preparación para la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Preparación para la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 08**

*Correlación entre liderazgo directivo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman	V1. Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,824**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

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

**Interpretación:** Como se demuestra en la tabla dos, se obtuvo como resultado de coeficiente de correlación un 0,824 con una significancia en el nivel lateral de 0,01, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna al obtener un alto rs. a un nivel de significancia del 5%.

### *Hipótesis específica 02*

**Hipótesis Nula:** No Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad.

**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad.

### **Tabla 09**

*Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad*

		Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad.
Rho de Spearman	V1. Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación
		,732**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		108

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

**Interpretación:** Al tener como resultado el 0,732 de coeficiente de relación la  $H_0$  se rechazó, por lo tanto, se admitió la  $H_a$  mediante la prueba estadística de coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%.

### *Hipótesis específica 03*

**Hipótesis Nula:** No Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y la Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Tabla 10**

*Correlación entre liderazgo directivo y la Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Rho de Spearman	V1. Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

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

**Interpretación:** Los resultados encontrados mediante la prueba estadística del coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.000$  y con un coeficiente de 0,792 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La actual tesis se focalizó en determinar la relación entre las variables investigadas en la provincia de Pataz, con intención de ubicarse en la realidad en la que se sitúa el liderazgo directivo y el desempeño docente. Seguidamente se identificó que la primera variable en mención de acuerdo a 87 docentes se encuentra en un nivel medio, mientras que para 14 docentes se encuentra en nivel bajo y solo para 7 docentes se encuentra en nivel alto y la otra variable muestra niveles regular conforme lo dicho por 89 docentes encuestados, mientras que para 10 maestros el nivel es bueno, pero para 09 docentes el nivel es malo. Los resultados encontrados nos abren los ojos para que los directivos reevalúen sus tareas y su desenvolvimiento para alcanzar las metas comunes. Lo expuesto anteriormente es corroborado por Gody (2021), quien realizó un estudio de tipo básica de diseño no experimental, correlacional causal, con las mismas variables que la presente, en las Instituciones Educativas del Distrito de Carabayllo, 2021, concluyo tras analizar los datos recogido por cuestionarios que el liderazgo directivo influye en un 45,6% en su segunda variable. Al mismo tiempo, con un procedimiento similar a la presente pesquisa, determino que los directivos tienen un liderazgo desfavorable, consiguiendo este resultado que del 100% de docentes el 22,50% opina lo referido, mientras que el 42,50% mencionan que es medianamente favorable y el 35% dice que es favorable, lo que quiere decir que los directivos de dicha escuela deben revisar ciertas funciones para alcanzar elevar el nivel de liderazgo y como consecuencia poder respaldar el desempeño del maestro. En cuanto a su siguiente variable muestra que del 100% de docentes el 17,50 opina que el desempeño del profesor es bajo, mientras que el 41,25 menciona que es regular y otro 41,25 dice que es alto, lo mostrado en este análisis es que el desempeño docente pudo haber sido afectado por diferentes razones, lo cual se debe trabajar, para realizar un trabajo conjunto con el fin de mejorarlo. Murillo (2006) corrobora lo mostrado cuando dice que el liderazgo pedagógico o institucional se caracteriza por centrarse en las buenas prácticas en el colegio y los resultados de los aprendizajes, enfocados en mejorar las labores pedagógicas.

En la tesis de Ochoa (2020) realizada en Ecuador con las mismas variables de estudio que la presente investigación estableció que sí existe una relación entre las variables estudiadas con un valor de Rho de Spearman de 0,707. De la misma manera demostró Ordinola (2019) con su investigación en una institución educativa de Tumbes, hallando una relación significativa de 0,01 menor al 0,05 concluyendo que ambas variables son necesarias para obtener mejores resultados, no solo a nivel de institución sino también teniendo un efecto positivo en el rendimiento de los estudiantes. Los resultados anteriores corrobora lo encontrado en esta pesquisa que de la misma forma determino el liderazgo directivo y el desempeño docente tiene una correlación con un grado de significancia de 5% según el coeficiente de Spearman, favoreciendo así el aporte que busca esta investigación al resaltar la importancia del liderazgo directivo en las escuelas rurales de Pataz, estos resultados contrarresta lo dicho por Guerrero(2012), quien en su visión retrograda pone a la gestión de las escuelas en la cúspide desligada de los aprendizajes, enfocada y centrada en las normas y rutinas de enseñanza, dejando al resto de los actores (comunidad educativa) subordinada a su control. En contraste a lo anterior, estos resultados nos permiten abalar lo dicho por (MINEDU, 2014) donde define que el liderazgo directivo es la capacidad que tiene el director para liderar una institución educativa, haciendo uso de sus capacidades profesionales, con proceder democrático, siendo empático y proactivo, con el objetivo de fomentar la cooperación proactiva de todos los integrantes de la entidad académica y así poder concretar las metas institucionales. Por tanto, podemos demostrar que es necesario aplicar un modelo de liderazgo directivo en la zona rural de Pataz para poder mejorar el servicio docente, a través de un buen desempeño cuyos beneficios se verán reflejados en los resultados de los estudiantes y también para desarrollar una mejor gestión articulada en los tres pilares de la educación.

En cuanto a la relación entre el liderazgo directivo en la preparación para la enseñanza en los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas, Yaulli (2019), muestra con sus resultados la correlación directa y significativa, mostrando lo alcanzado en  $\rho=0,644$  y el  $p=0,000<0,05$  entre ambas variables. Entonces, por ende, se da por rechazada la hipótesis nula; afirmándose que hay, correlación directa entre ambas variables en la I.E. con Jornada Escolar Completa de UGEL Ventanilla – 2018. Similares resultados



encontramos en la presente tesis donde se haya que Rho de Spearman es 0.824 (muestra relación alta) y además el valor de p es menor que el 0.05 es decir hay relación significativa entre las variables mencionadas, lo que se reafirmó con la prueba estadística que nos estimó coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%. Bajo este ángulo los estándares de calidad educativa según el ministerio del Ecuador (2011) menciona referido a esta dimensión que existe tres estándares para evaluar el desempeño docente como es la gestión escolar, desempeño profesional y aprendizajes, dentro de estos estándares está las descripciones generales necesarias para la enseñanza las cuales hacen referencia al proceso de enseñanza, aprendizaje, dominar el saber que enseña, evaluar retroalimentar, interactuar con los estudiantes y crear un clima adecuado en el espacio donde se imparte la clase. Esta visión asemeja la perspectiva del MINEDU (2014) que contempla tres dimensiones del marco del buen desempeño docente, como son la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión en la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por tanto, para lograr el desarrollo de ésta, los docentes deberían evidenciar en poseer las características mencionadas. Cabe resaltar lo mencionado por Arias y Heredia (2001) quienes fundamentan que el docente debe poseer conceptos prácticos que apoyen a hacer su trabajo, éste debe ser capaz de desenvolverse interpretando procedimientos y asimilar la innovación tecnológica que acompañe a la actualidad. El docente del siglo 21 debe tener amplio conocimiento sobre la materia que imparte, pero sobre todo dominio, obtener y crear nuevas estrategias acorde a la coyuntura y las necesidades de sus pupilos, teniendo en cuenta su ritmo, estilo de aprendizaje, habilidades. Es necesario entonces que, maneje los fundamentos y conceptos, enfoques y teorías relevantes de su área que dicta, para poder conseguir aprendizajes significativos. Entiéndase que es fundamental el desarrollo de esta dimensión, ya que tiene como fin el ser parte del cambio a través de la enseñanza de los futuros ciudadanos miembros de una sociedad dinámica en su tiempo y en la construcción de su historia.

Con respecto a la correlación del liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Yaulli (2019) determinó correlación directa de ( $\rho=0,437$ ) y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre estas dos variables, este estudio

señala que a mejor desenvolvimiento directivo influirá positivamente en la gestión de la escuela articulada, esta investigación nos permite asemejar los resultados de la presente tesis quien encontró relación entre ambas variables según los resultados mostrados por Rho de Spearman es 0.732 (relación alta) y además el valor de p es menor que el 0.05 es decir Existe relación significativa entre el Nivel de Liderazgo Directivo y Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad de los docentes y directivos del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la Provincia de Pataz año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Spearman) a un nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, se debe ver esta dimensión desde la perspectiva del Ministerio de Educación (2014, p 22) que indica que un mejor desempeño permitirá que todas las aptitudes y actitudes que los docentes logren desplegarse en toda la institución educativa mientras se expande hacia la comunidad, por lo que el docente debería involucrarse activamente en las actividades de su institución pues su desempeño se incrementará si mantiene una actitud participativa desde la planeación de las actividades, hasta la evaluación de las tareas realizadas. Agregando a lo anterior, Cárdenas (2013), concuerda lo dicho expresando que estos documentos permiten estar consciente de las metas trazadas, de la visión de la institución y en consecuencia permitirá planificar, orientar, y reflexionar para su desarrollo laboral del día a día en beneficio de los estudiantes. Se asume entonces que, el docente debe ser unos de los elementos activos, involucrándose en todas las etapas y actividades de las escuelas en cuanto a la gestión. Por otro lado, la importancia que implica esto es que el docente tendría una guía, una orientación hacia dónde va dirigido su trabajo y con qué fin siempre desde la visión, misión de la escuela, cabe señalar también las ventajas que implica la participación activa del docente en la comunidad, como relaciones de respeto, colaboración aprovecha los saberes del entorno, permitiendo descubrir cómo llegar al estudiante, descubriendo sus costumbres. Del mismo modo, permite que los padres se sientan parte de la escuela, logrando el trabajo colaborativo con las familias, motivando a tener un mayor compromiso, las incentiva también a que el padre tome un rol educador, consciente del desarrollo de su hijo. Transmite desde su práctica activa el respeto a la diversidad cultural del entorno en el que se desenvuelve desde un enfoque intercultural. Da la oportunidad de crear mecanismos y espacios de diálogos.

En cuanto a la correlación del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en las instituciones en el nivel secundario, Escriba (2018), en su estudio determinó con el estadístico de Spearman la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, arrojando entre sus resultados un coeficiente de 0.468, lo cual demostró una correlación alta y  $p = 0.000 < 0.05$ . y a la vez arrojó un bajo nivel de significatividad, cuyo estudio concluye que la escuela mejoraría significativamente si se toma en cuenta los resultados arrojados en el estudio. Estos resultados permiten ratificar los resultados de esta investigación, donde se confirma la relación de ambas variables en del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la Provincia de Pataz año 2022, mediante la prueba estadística coeficiente de spearman a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.000$ . Sin embargo, en contraste Torres (2019) en su estudio en el distrito de Puente Piedra, encuentra otra realidad donde un 35.7 % de docente considera que el acompañamiento y monitoreo por parte del director es escasamente útil, 36% sienten que no valoran su trabajo y el 35,7 no cumplen con las normas establecidas, el estudio señala que esto es debido a la falta de un eficaz acompañamiento. A pesar del resultado del último investigador en mención, los resultados de la tesis actual corroboran lo expuesto por Sacristán (2016) quien asume que la profesionalidad y la identidad del docente es una capacidad inherente siempre y cuando permanezca desde el principio de la educación que es beneficiar a la sociedad, ser aporte al desarrollo del ser humano, y que esto no se da, si esa capacidad es involucrada con los intereses de los empresarios que buscan lucrarse con la educación. Un enfoque similar mantiene el Marco del buen ejercicio docente (2014), que figura a la profesionalidad docente desde la libre autoevaluación adquirida con la práctica diaria del día a día, la evaluación a nivel de sus pares y la evaluación en cuanto a los logros de los estudiantes. A través de la historia educativa por medio de leyes y reforma siempre se ha buscado regular la profesión docente, dando perfiles como ser un educador de alta calidad científica y ética, desarrollar teorías y prácticas pedagógicas , fortalecer la investigación en el campo y en el saber específico, entre otros, con la finalidad de enfrentar los cambios constantes que se dan en la sociedad, por tanto, demanda un compendio de acciones, desde la reflexión y hacia la movilización de diferente recursos tantos internos como externos para enfrentar

y generar respuestas adecuadas y asertivas ante situaciones problemática o hacia los retos constantes al que se enfrentas. La autoevaluación sistemática, focalizada y honesta de cómo se está desarrollando como profesional ayudará a edificar y dogmatizar su identidad y responsabilidad profesional, ayudará también a demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, desenvolviéndose siempre con sentido de justicia y equidad.

En resumen, las discusiones desplegadas se consideran como aval para determinar que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente y que la primera variable, sostiene y promueve el mejoramiento de cada dimensión de la variable desempeño docente, el cual nos ayudó aportar mejoras tras los resultados obtenidos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se declaró la relación directa entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente, de acuerdo a los resultados el Rho de Spearman es 0.998 y además el valor de p es menor que el 0.05 mostrando relación significativa. Esto permitió aceptar la hipótesis alterna, y refutamos la hipótesis nula debido a su negación.
2. Se verificó que el nivel de liderazgo en la zona está en nivel medio con un 80.60%, del mismo modo, se probó que se encuentra en un nivel bajo con 12.96 y un nivel alto con 6.48%.
3. En cuanto a la variable dos se dividió un nivel regular de 82.41% tras el estudio realizado, además, se evidencia un nivel bueno de 9.26% y un nivel malo de 8.33%.
4. Se dio por sentado la relación existente entre la variable uno de estudio y la dimensión preparación para la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los resultados el Rho de Spearman es 0.824 y además el valor de p es menor que el 0.05. Entonces, se ratifica la hipótesis alterna y se impugna la hipótesis nula.
5. Se dispuso la relación significativa entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad según los resultados el Rho de Spearman es 0.732 y además el valor de p es menor que el 0.05. Resultado que nos permite reconocer como verdadera la hipótesis alterna y objetar la  $H_0$ .
6. Se instituyó que de acuerdo a los resultados el Rho de Spearman es 0.732 y además el valor de p es menor que el 0.05 es decir hay relación entre el nivel de liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes mediante coeficiente de Spearman a un nivel de significancia del 5%. Lo que permite avalar la aceptación de la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

Se encomienda a los líderes de la institución la preparación constante, ya que esto le ayudará a optimizar su trabajo y el de su equipo de trabajo.

Igualmente se sugiere que, al haber correlación alta significativa entre ambas variables, tomar en cuenta estos resultados para optimar la gestión educativa, puesto que ésta es importante para obtener mejor calidad educativa lo cual se busca asiduamente. Con el mismo sentido, mirar el desempeño docente en las instituciones de estudio para reflexionar y mantener las cosas positivas y mejorar las cosas no tan positivas en cuanto al perfil de éste, se incita a crear un manual de perfil recomendado por los autores tanto para el directivo y los docentes, para mejoras a nivel institucional como a nivel estudiantil.

Se sugiere a los directivos incentivar a los docentes a las actualizaciones de sus estrategias, metodologías de enseñanza y de las nuevas herramientas educativas en beneficios de los educadores. De la misma forma, se aconseja que se cree grupos para la retroalimentación e intercambio de conocimiento con sus pares. Ya que esto beneficiaría en siempre estar actualizados y así mismo estar acorde a las necesidades que la sociedad requiere. Se agrega a esta sugerencia, que los directivos ofrezcan incentivos a los maestros que realizan buena práctica docente, motivándolos a que continúen en ese mismo sendero.

Se aconseja a los directores que el monitoreo a los docentes sea constante, resaltando el uso de las rubricas de evaluación propuestas por el ministerio de educación, con finalidad de que haya una retroalimentación positiva y con la mira de reflexionar en aras de la mejora del desempeño docente.

Se exhorta a los directores fortalecer y motivar la participación continua para la elaboración de los instrumentos y herramientas de gestión y que se tome en cuenta las opiniones de los maestros. También se incita que los directivos se involucren en todo el proceso educativo, no solo de la parte administrativa, también, en la parte pedagógica.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G. & Aguiñaga, E. (2017). *Gestión Institucional, involucramiento docente y de padres de familia en las escuelas públicas de México*. Calidad de la Educación (46) DOI <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Arias, F. & Heredia, V. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*, 5a. Edición, México:Edit. Trillas.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Baique C. (2016). *Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente*.
- Bruns, B. & Luque, J. (2015). *Profesores excelentes, como mejorar los aprendizajes en américa latina y el caribe*. Washington D.C: Banco Mundial
- CEPPE (2009). *Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos liderazgo escolar: reconociendo los tipos de liderazgo división de educación general | Ministerio de Educación*.
- Chambilla M. A. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Moquegua – 2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34718>
- Chiavenato, I., (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. Argentina.
- De la Cruz, M. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018*. Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25420>
- Elmore, R. (2008). *Leadership as the practice of improvement*. En Pont, B., D. Nusche and D. Hopkins (eds.) (2008). *Improving School Leadership*, Volume 2 (pp. 37-68). Paris: OECD.

- Espinoza, L. F., & Hernández, C. B. (2021). *El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa emblemática "Mercedes Cabello de Carbonera"*. Rímac. Ugel 02. Lima 2018. IGOBERNANZA, 4(13), 40-65. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>
- Escalante, R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa*. Huamalíes. Huánuco. 2021
- Fernández, R., & Martín, M. (Eds.). (2014). *La formación del profesorado en Iberoamérica: proyecciones en la práctica*. Alcalá de Henares, España: Fundación Santillana. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/333508077\\_la\\_formacion\\_del\\_profesorado\\_en\\_iberamerica\\_proyecciones\\_en\\_la\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/333508077_la_formacion_del_profesorado_en_iberamerica_proyecciones_en_la_practica).
- Fernández, A. (2006). *Liderazgo Directivo y Desempeño docente en la I y II Etapa de Educación Básica* (tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. México. Editorial Planeta.
- García-Carreño, I., & Olmo, M. (2013). *Enfoques actuales de liderazgo y estilos de dirección escolar: Revisión teórica. In Investigación e Innovación Educativa al Servicio de Instituciones y Comunidades Globales, Plurales y Diversas: Actas del XVI Congreso Nacional // II Internacional Modelos de Investigación Educativa de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica* (pp. 1143–1151). Alicante
- Garay, S. (2019). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid).
- Gento, S. (2002). *Institución educativa para la calidad total*. Editorial la Murallo. S. A., Madrid
- Gioconda, E. N. (2018). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador* [Tesis de maestría]. Recuperado 22 de mayo 2021 de <https://docplayer.es/110308030-Liderazgo-directivo-y-evaluacion-en-el->



desempeno-docente-en-la-institucion-educativa-nueva-aurora-del-canton-daule-provincia-de-guayas-ecuador-2017.html (Haro, M, Klajn, D, López, G y Morando, A. Trad). España: Médica Panamericana, S.A.

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4, 221–239.

Hogg y Vaughan. (2010). *El liderazgo*. España: xxx. Hogg, y Vaughan G. (2010). *Psicología Social*.

Ley General de Educación. Ley Nro. 28044. Lima, Perú. En: [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Manrique, T. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018*. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40470>

Maslow, A. (1975). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Maylle G. (2018) *La evaluación del desempeño docente y su relación en la formación académica profesional de los estudiantes de la Facultad de la Administración y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, sede Rímac*

MINEDU (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de la Instituciones Educativas. Lima MINEDU

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperadode:[https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)

MINEDU (2013). *Marco de buen desempeño docente*. Editorial Navarrete. Santa Anita. Lima. Perú.

Montiel, H. (2012). *El Liderazgo transformativo del Directivo y el desempeño de los docentes en el nivel primario*. (Tesis de maestría) Universidad de Zulia.

Maracaibo, Venezuela. <https://docplayer.es/64065209-El-liderazgo-transformacional-del-directivo-y-el-desempeno-laboral-de-los-docentes-en-el-nivel-de-educacion-primaria.html>

Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo. Una Introducción a la Psicología Organizacional*. México.

Murillo F. (2006). *La investigación sobre eficacia escolar*. Barcelona: Octaedro.

Mulford, B. (2006). *Leadership for improving the quality of secondary education some international developments*. Facultad de Educación, University of Tasmania. <http://www.urg.es/local/recfpro/Rev101ART.pdf>

Ordinola, G.T. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40857>

Orellana, H. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. [Artículo]. Recuperado 25 de mayo 2021 de <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Palella, S. y Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*, Caracas (Venezuela), Editorial Fedupel.

Pérez, G. (setiembre de 2012). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de centros educativos. "Gestión de liderazgo y valores en el Centro Educativo Escuela Fiscal Mixta N 208 Ciudad de Azogues, de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo lectivo 2011 - 2012"*. tesis, UTPL, Guayaquil.

Quispe (2017). *La gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada "Bertolt Brecht" del distrito Cercado de Lima, 2017*

Robbins, S. (1992). *Comportamiento Organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México

Roldán, M. A. (2014). *Liderazgo pedagógico del directivo y la autoevaluación del desempeño docente, Lima 2014*. [Tesis de magíster, Universidad César

Vallejo]. Retrieved from  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4970>

Reyes, M.S. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica* [Tesis, UCV]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>

RODRIGUEZ, S. (1999) *La Investigación en Evaluación Institucional*. Cuadernos IRC, 3, 31-38

Rodríguez-Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico. Universidad de la Sabana*. Obtenido de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/251#:~:text=El%20l%C3%ADder%20pedag%C3%B3gico%2C%20de%20acuerdo,las%20estrategias%20para%20su%20implementaci%C3%Bn>

Sanchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>

Saravia L y Lopez M. (2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción*, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2, recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/558/320.%20La%20>

Saavedra, L. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Lima*. [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1912>

Simón, Yabar, S. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad Lima* (Tesis de maestría).Lima, Perú. En: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar\\_si.pdf;jsessionid=2FA65B455BEC0B1B4B3C547C243141DC?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar_si.pdf;jsessionid=2FA65B455BEC0B1B4B3C547C243141DC?sequence=1)

- Siliceo, C. (2007). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. En: <https://dialnet.unirioja.es>
- Tataje, F. (2017). *Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Theoharis (2007). Social Justice Educational Leaders and Resistance: Toward a theory of social justice leadership *Educational Administration Quarterly*, 43 (2) (2007), pp. 221-258
- Téllez, M. (1996). *Epistemología y Educación. Estudio sobre la perspectiva empírico-inductivo*. Cuadernos de postgrado de la UCV N° 13
- Torres, R. (2019). *Propuesta de monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 3089 Los Ángeles, distrito de Puente Piedra, Lima*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú. En: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE0239f1f9-d1c2-45fc-b18cc956542b98d0>
- Vilca, F. (2018). *Liderazgo directivo escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Ñaña – Chaclacayo* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2142/T%20CEGe%203868%20V1%20%20Vilca%20Huarancca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villegas, C. A. (2018). *Mejoramiento de la práctica pedagógica en matemática*. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10402> Weber, M. 1992. La ciencia como profesión; La política como profesión. Ed. Espasa-Calpe, Madrid (España)

Zárate, D. (2011). *Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 01: VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES		DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
X	Liderazgo Directivo	Es la capacidad que tiene el director para liderar una institución educativa, haciendo uso de sus capacidades profesionales, con proceder democrático, siendo empático y proactivo, con el objetivo de fomentar la cooperación proactiva de todos los integrantes de la entidad académica y así poder concretar las metas institucionales (MINDU, 2014).	Se utilizó el instrumento de cuestionario para medir la variable Liderazgo Directivo, el cual fue conformado por 20 items que guardan relación con las dimensiones gestión de la condición para la mejora de los aprendizajes y orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Los resultados nos permitirán tener el perfil claro donde se ubica la realidad de los directivos del distrito de Piás y su nivel de relación con el desempeño docente.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional	Ordinal
					Planificación democrática	
					Clima escolar	
					Evaluación de la gestión	
				Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comunidades de aprendizaje	
Monitoreo y acompañamiento a la práctica docente						
Y	Desempeño Docente	Es el resultado de la ejecución de acciones específicas que el docente realiza en su labor diaria, lo que involucra a una continua reflexión práctica y teórica acerca del cumplimiento de su función y de la renovación de su misión pedagógica (MINEDU, 2014).	El Desempeño Docente fue medido a través de la aplicación de un cuestionario, el cuál midió sus dimensiones, esto nos ayudará a tener una visión subjetiva acerca de los quehaceres docentes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje y la convivencia	Ordinal
					Dominio, disciplinar, uso de estrategias y recursos	
					Evaluación y retroalimentación del aprendizaje	
				Participación en la gestión de la escuela articulada al a comunidad	Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión	
					Relaciones con la familia y la comunidad	
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional	
					Ética profesional	

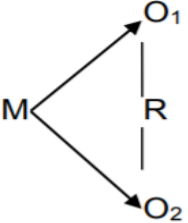
## Anexo 02: TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.							
Autor: Yer Mery Villanueva Valderrama							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿En qué medida incide el liderazgo directivo en la preparación para la enseñanza en los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022?</p> <p>Liderazgo directivo y desempeño docente</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar el nivel del liderazgo directivo de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño docente de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p>Determinar la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El liderazgo directivo se relaciona significativamente en el desempeño docente en las instituciones del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H1:</b> el liderazgo directivo se relaciona significativamente en la preparación para la enseñanza en los docentes de las instituciones del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de</p>	<b>Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación Institucional	1,2,3	(1) Nunca. (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Débil (20 - 50) (2) Moderado (51 - 75) (3) Fuerte (76 - 100)
				Participación democrática.	4,5		
				Clima escolar	6,7,8		
				Evaluación de la Gestión	9,10		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comunidades de aprendizaje.	11,12,13,14,15					
	Monitoreo y Acompañamiento a la práctica docente.	16,17,18,19,20					

<p>en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p>¿En qué medida incide el liderazgo directivo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022?</p>	<p>relación entre el liderazgo directivo en la preparación para la enseñanza en los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo directivo en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en las instituciones en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p>	<p>la provincia de Pataz 2022.</p> <p><b>H2:</b> el liderazgo directivo se relaciona en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de las instituciones el liderazgo en las instituciones del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p> <p><b>H3:</b> el liderazgo directivo se relaciona en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de las instituciones del nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022.</p>	Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima para el aprendizaje y la convivencia.	1,2	<p>(1) Nunca.</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>(1) Débil (20 - 50)</p> <p>(2) Moderado (51 - 75)</p> <p>(3) Fuerte (76 - 100)</p>		
		Dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos.	3,4,5				
		Evaluación y retroalimentación del aprendizaje	6,7				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión.	8,9,10				
		Relaciones con la familia y la comunidad.	11,12,13				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia profesional	14,15,16,17				
Ética profesional.		18,19,20					



### Anexo 3: Tabla de Materiales y Métodos

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Diseño: Descriptiva correlacional</p>  <p>Donde: M : Muestra</p> <p>V1: liderazgo directivo</p> <p>V2; desempeño docente</p> <p>r = Indica el coeficiente de relación entre variables .</p>	<p>Población: la pesquisa cuenta con una población de 300 persona entre docentes y directivos.</p> <p>Tamaño de muestra: 108</p>	<p>Variable 1: liderazgo directivo Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario</p> <p>Encuesta. Cuestionario</p> <p>Ficha de evaluación Autor: Henry Alonso Yaulli Canales</p> <p>Año: 2018 Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: colegios</p> <hr/> <p>Variable 2: desempeño docente Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Henry Alonso Yaulli Canales Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: colegios Forma de Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tratamiento estadístico</p> <p>Tablas. Gráficos. Cuadros</p> <p>Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach</p> <p>Medidas de tendencia central y de dispersión.</p>

#### **Anexo 04: FICHA TECNICA**

---

<b>Nombre</b>	Cuestionario Liderazgo Directivo
<b>Autor</b>	Henry Alonso Yauilli Canales
<b>Forma de aplicación</b>	Individual - presencial
<b>Grupo de aplicación</b>	Docente de nivel Secundaria
<b>Duración</b>	15 minutos aproximadamente
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño docente
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 20 preguntas, fue estructurado bajo una escala Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
<b>Dimensiones</b>	Dimensión 1.- D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes – ítems 1-10, Dimensión 2.- D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .items 11-20
<b>Nivel y rango</b>	Rangos por Dimensiones débil (20-50), moderado (51-75) y fuerte (76-100).
<b>Alfa de Cronbach</b>	La prueba de confiabilidad obtuvo un el Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,897.

## Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

Estimado docente el presente cuestionario sobre Liderazgo Directivo es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, muchas gracias.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X).

<b>NUNCA</b> 1	<b>CASI NUNCA</b> 2	<b>A VECES</b> 3	<b>CASI SIEMPRE</b> 4	<b>SIEMPRE</b> 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>					
1	El director realiza el seguimiento de la planificación curricular anual de los docentes, así como de las unidades y sesiones de aprendizaje.					
2	El director cumple con el cronograma de las acciones planificadas en el PAT					
3	El director crea una cultura institucional innovadora.					
4	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
5	El director logra la participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, etc.)					
6	El director mantiene un adecuado clima institucional.					
7	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
8	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
9	El director socializa y analiza el balance de los resultados de logros de aprendizaje y retención escolar en conjunto con la comunidad educativa.					
10	El director al realizar el balance ante la comunidad educativa, le da la importancia adecuada a todas las áreas y/o necesidades de la I.E.					
	<b>DIMENSION 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>					
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

11	El director promueve el trabajo en equipo en las reuniones colegiada y/o círculos de interaprendizaje de la institución					
12	El director promueve el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. mediante la capacitación constante					
13	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					
14	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
15	El director dirige las reuniones colegiadas de la I.E.					
16	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
17	El director fomenta la mejora de la enseñanza.					
18	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
19	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
20	El director demuestra una comunicación horizontal al momento de acompañar al docente					

## Anexo 06: FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre</b>	Cuestionario Desempeño Docente
<b>Autor</b>	Henry Alonso Yaulli Canales
<b>Forma de aplicación</b>	Individual - presencial
<b>Grupo de aplicación</b>	Docente de nivel Secundaria
<b>Duración</b>	15 minutos aproximadamente
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño docente
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 20 preguntas, fue estructurado bajo una escala Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
<b>Dimensiones</b>	Dimensión 1.: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.– ítems 1-7, Dimensión 2.: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .items 8-13 Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ítems 13- 20
<b>Nivel y rango</b>	(3) Ineficiente (20 - 50) (4) Regular (51 - 75) (5) Eficiente (76 – 100)
<b>Alfa de Cronbach</b>	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,906.

## Anexo 07: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente el presente cuestionario sobre Desempeño Docente es parte de una investigación en gestión pública con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa

(X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, muchas gracias.

Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X).

<b>NUNC</b> A 1	<b>CASI NUNCA</b> 2	<b>A VECES</b> 3	<b>CASI SIEMPRE</b> 4	<b>SIEMPRE</b> 5
-----------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

	ITEM S	ESCALA				
		NUNC A	CASI NUNCA A	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSION 1: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
1	Como docente soy orientador y consejero de mis alumnos.					
2	Como docente, cuando observo faltas de respeto entre los estudiantes, intervengo					
3	Como docente hago entender fácilmente la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.					
4	Como docente uso metodología actualizada en la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.					
5	Como docente, conozco suficiente del área como para socializarla.					
6	Como docente, brindo la retroalimentación, cuando detecto que los estudiantes no han comprendido					
7	Como docente, monitoreo activamente el aprendizaje de los estudiantes.					
	<b>DIMENSION 2: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	NUNC A	CASI NUNCA A	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
8	Como docente, participo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (PEI, PAT, etc.)					
9	Como docente, participo en mantener un adecuado clima institucional.					

10	Como docente, participo activamente en los balances de la Institución educativa, que realiza el director.					
11	Como docente, involucro a los padres de familia en el proceso de aprendizaje.					
12	Como docente, promuevo reuniones de reflexión con los padres de familia sobre el aprendizaje de sus estudiantes.					
13	Como docente, realizo jornadas de reflexión entre estudiantes, padres de familia y comunidad.					
	<b>DIMENSION 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
14	Como docente, me capacito y actualizo para mejorar en mi desempeño laboral					
15	Como docente, me esfuerzo por mejorar cada día en mi desempeño laboral					
16	Como docente, demuestro satisfacción y empeño al ejecutar la sesión de aprendizaje.					
17	Como docente, tengo vocación para la enseñanza.					
18	Como docente, soy responsable y puntual en la I.E. y el aula.					
19	Como docente, demuestro coherencia entre lo que digo y hago.					
20	Como docente, entrego puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.					

## Anexo 08: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo Directivo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>							
1	El director realiza el seguimiento de la planificación curricular anual de los docentes, así como de las unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	El director cumple con el cronograma de las acciones planificadas en el PAT	X		X		X		
3	El director crea una cultura institucional innovadora.	X		X		X		
4	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	X		X		X		
5	El director logra la participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, etc.)	X		X		X		
6	El director mantiene un adecuado clima institucional.	X		X		X		
7	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	X		X		X		
8	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.	X		X		X		
9	El director socializa y analiza el balance de los resultados de logros de aprendizaje y retención	X		X		X		



10	Como docente, participo activamente en los balances de la Institución educativa, que realiza el director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
11	Como docente, involucro a los padres de familia en el proceso de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Como docente, promuevo reuniones de reflexión con los padres de familia sobre el aprendizaje de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
13	Como docente, realizo jornadas de reflexión entre estudiantes, padres de familia y comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>DIMENSION 3: 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>		
14	Como docente, me capacito y actualizo para mejorar en mi desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Como docente, me esfuerzo por mejorar cada día en mi desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
16	Como docente, demuestro satisfacción y empeño al ejecutar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Como docente, tengo vocación para la enseñanza.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
18	Como docente, soy responsable y puntual en la I.E. y el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Como docente, demuestro coherencia entre lo que digo y hago.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
20	Como docente, entrego puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Segura Luras Sofía Lorena, DNI: 41556276

Especialidad del validador: Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa.

13, de junio del 2022.

<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:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DNI: 41556276

Sofía Lorena Segura Luras

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>							
1	Como docente soy orientador y consejero de mis alumnos.	X		X		X		
2	Como docente, cuando observo faltas de respeto entre los estudiantes, intervengo	X		X		X		
3	Como docente hago entender fácilmente la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4	Como docente uso metodología actualizada en la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
5	Como docente, conozco suficiente del área como para socializarla.	X		X		X		
6	Como docente, brindo la retroalimentación, cuando detecto que los estudiantes no han comprendido	X		X		X		
7	Como docente, monitoreo activamente el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Como docente, participo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. (PEI, PAT, etc.)	X		X		X		
9	Como docente, participo en mantener un adecuado clima institucional.	X		X		X		

	escolar en conjunto con la comunidad educativa.								
10	El director al realizar el balance ante la comunidad educativa, le da la importancia adecuada a todas las áreas y/o necesidades de la I.E.	X		X		X		X	
	<b>DIMENSION 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>	X		X		X		X	
11	El director promueve el trabajo en equipo en las reuniones colegiadas y/o círculos de interaprendizaje de la institución	X		X		X		X	
12	El director promueve el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. mediante la capacitación constante	X		X		X		X	
13	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.	X		X		X		X	
14	El director se actualiza y capacita permanentemente.	X		X		X		X	
15	El director dirige las reuniones colegiadas de la I.E.	X		X		X		X	
16	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		X	
17	El director fomenta la mejora de la enseñanza.	X		X		X		X	
18	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes	X		X		X		X	
19	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	X		X		X		X	
20	El director demuestra una comunicación horizontal al momento de acompañar al docente	X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Segura Cuvras Sofía Lorena DNI: 41556276

Especialidad del validador: *Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.*

13, de junio del 2022.


<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:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

DNI: 41556276

Sofía Lorena Segura Cuvras

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>							
1	Como docente soy orientador y consejero de mis alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Como docente, cuando observo faltas de respeto entre los estudiantes, intervengo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Como docente hago entender fácilmente la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Como docente uso metodología actualizada en la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Como docente, conozco suficiente del área como para socializarla.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Como docente, brindo la retroalimentación, cuando detecto que los estudiantes no han comprendido	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Como docente, monitoreo activamente el aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSION 2: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Como docente, participo en la elaboración de los	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	instrumentos de gestión de la I.E. (PEI, PAT, etc.)						
9	Como docente, participo en mantener un adecuado clima institucional.	X		X		X	
10	Como docente, participo activamente en los balances de la Institución educativa, que realiza el director.	X		X		X	
11	Como docente, involucro a los padres de familia en el proceso de aprendizaje.	X		X		X	
12	Como docente, promuevo reuniones de reflexión con los padres de familia sobre el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
13	Como docente, realizo jornadas de reflexión entre estudiantes, padres de familia y comunidad.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No
14	Como docente, me capacito y actualizo para mejorar en mi desempeño laboral	X		X		X	
15	Como docente, me esfuerzo por mejorar cada día en mi desempeño laboral	X		X		X	
16	Como docente, demuestro satisfacción y empeño al ejecutar la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Como docente, tengo vocación para la enseñanza.	X		X		X	
18	Como docente, soy responsable y puntual en la I.E. y el aula.	X		X		X	
19	Como docente, demuestro coherencia entre lo que digo y hago.	X		X		X	

20	Como docente, entrego puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	X	X	X		
----	--	---	---	---	--	--

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

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable            Aplicable después de corregir            No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Aguilar Quintana Yanina Del Carmen* DNI: *42214781*

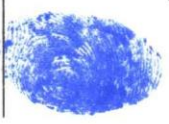
Especialidad del validador: *Magister En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*

13, de junio del 2022.

- <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:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 \_\_\_\_\_  
 DNI: *42214781*





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo Directivo**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>							
1	El director realiza el seguimiento de la planificación curricular anual de los docentes, así como de las unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	El director cumple con el cronograma de las acciones planificadas en el PAT	X		X		X		
3	El director crea una cultura institucional innovadora.	X		X		X		
4	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	X		X		X		
5	El director logra la participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, etc.)	X		X		X		
6	El director mantiene un adecuado clima institucional.	X		X		X		
7	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	X		X		X		
8	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.	X		X		X		
9	El director socializa y analiza el balance de los resultados de logros de aprendizaje y retención	X		X		X		

	escolar en conjunto con la comunidad educativa.						
10	El director al realizar el balance ante la comunidad educativa, le da la importancia adecuada a todas las áreas y/o necesidades de la I.E.	X	X	X	X		
	<b>DIMENSION 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>						
11	El director promueve el trabajo en equipo en las reuniones colegiadas y/o círculos de interaprendizaje de la institución	X	X	X	X		
12	El director promueve el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. mediante la capacitación constante	X	X	X	X		
13	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.	X	X	X	X		
14	El director se actualiza y capacita permanentemente.	X	X	X	X		
15	El director dirige las reuniones colegiadas de la I.E.	X	X	X	X		
16	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	X	X	X	X		
17	El director fomenta la mejora de la enseñanza.	X	X	X	X		
18	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes	X	X	X	X		
19	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	X	X	X	X		
20	El director demuestra una comunicación horizontal al momento de acompañar al docente	X	X	X	X		

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Aguilar Quintana Yanenia Del Carmen DNI: 42214781

Especialidad del validador:

Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

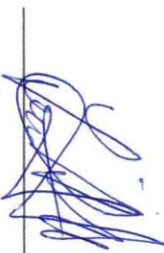
13, de junio del 2022.

<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:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DNI: 42214781



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE 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: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>							
1	Como docente soy orientador y consejero de mis alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Como docente, cuando observo faltas de respeto entre los estudiantes, intervengo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Como docente hago entender fácilmente la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Como docente uso metodología actualizada en la ejecución de mis sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Como docente, conozco suficiente del área como para socializarla.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Como docente, brindo la retroalimentación, cuando detecto que los estudiantes no han comprendido	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Como docente, monitoreo activamente el aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Como docente, participo en la elaboración de los	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	instrumentos de gestión de la I.E. (PEI, PAT, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
9	Como docente, participo en mantener un adecuado clima institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
10	Como docente, participo activamente en los balances de la Institución educativa, que realiza el director.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
11	Como docente, involucre a los padres de familia en el proceso de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Como docente, promuevo reuniones de reflexión con los padres de familia sobre el aprendizaje de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	Como docente, realizo jornadas de reflexión entre estudiantes, padres de familia y comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>DIMENSION 3: 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>SI</b>	<b>No</b>
14	Como docente, me capacito y actualizo para mejorar en mi desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Como docente, me esfuerzo por mejorar cada día en mi desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Como docente, demuestro satisfacción y empeño al ejecutar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Como docente, tengo vocación para la enseñanza.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Como docente, soy responsable y puntual en la I.E. y el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Como docente, demuestro coherencia entre lo que digo y hago.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

20	Como docente, entrego puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
----	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia en el contenido del instrumento.....*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Ocón Garmarca, Carluba del Carmen DNI: 43319930*

Especialidad del validador: *Magister en Administración de la Educación*

13, de junio del 2022.

- <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:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

DNI: *43319930*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo Directivo**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>							
1	El director realiza el seguimiento de la planificación curricular anual de los docentes, así como de las unidades y sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El director cumple con el cronograma de las acciones planificadas en el PAT	✓		✓		✓		
3	El director crea una cultura institucional innovadora.	✓		✓		✓		
4	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
5	El director logra la participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, etc.)	✓		✓		✓		
6	El director mantiene un adecuado clima institucional.	✓		✓		✓		
7	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	✓		✓		✓		
8	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.	✓		✓		✓		
9	El director socializa y analiza el balance de los resultados de logros de aprendizaje y retención	✓		✓		✓		

	escolar en conjunto con la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓		
10	El director al realizar el balance ante la comunidad educativa, le da la importancia adecuada a todas las áreas y/o necesidades de la I.E.	✓	✓	✓	✓		
	<b>DIMENSION 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>	✓	✓	✓	✓		
11	El director promueve el trabajo en equipo en las reuniones colegiadas y/o círculos de interaprendizaje de la institución	✓	✓	✓	✓		
12	El director promueve el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E. mediante la capacitación constante	✓	✓	✓	✓		
13	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.	✓	✓	✓	✓		
14	El director se actualiza y capacita permanentemente.	✓	✓	✓	✓		
15	El director dirige las reuniones colegiadas de la I.E.	✓	✓	✓	✓		
16	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	✓	✓	✓	✓		
17	El director fomenta la mejora de la enseñanza.	✓	✓	✓	✓		
18	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes	✓	✓	✓	✓		
19	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	✓	✓	✓	✓		
20	El director demuestra una comunicación horizontal al momento de acompañar al docente	✓	✓	✓	✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia en el contenido del instrumento.....*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable       Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: *Ocón Garmarra, Carlota del Carmen DNI: 43319930*

Especialidad del validador: *Magister en Administración 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:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13, de junio del 2022.

  
\_\_\_\_\_

DNI: 43319930

**Anexo 09: FOTOS ACERCA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**







12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4



38	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3
42	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
46	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5
48	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

51	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
52	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
58	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
59	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
60	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
61	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
62	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4



64	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
65	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
66	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
67	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
68	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

77	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
81	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
84	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
85	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
86	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
88	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
89	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4



103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
106	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
108	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

**Anexo 11: RECOLECCIÓN DE DATOS ATREVES DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

DIMENSIÓN 01: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							DIMENSIÓN 02: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						DIMENSIÓN 03: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	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
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	5
4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4

5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3
3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4







## Anexo 12: ANALISIS DE RESULTADOS

### PRUEBA DE NORMALIDAD KOLMOGOROV-SMIRNOV

		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Liderazgo Directivo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño Docente
N		108	108	108	108	108	108	108
Parámetros normales <sup>a</sup>	Media	30,4167	28,3333	58,7500	20,8241	18,1574	19,9352	58,9167
	Desv. Desviación <sup>b</sup>	5,72929	5,43784	10,21738	4,49471	4,02600	4,87272	10,53088
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,096	,080	,106	,083	,121	,069	,052
	Positivo	,054	,080	,037	,083	,067	,069	,052
	Negativo	-,096	-,075	-,106	-,042	-,121	-,059	-,046
Estadístico de prueba		,096	,080	,106	,083	,121	,069	,052
Sig. asintótica(bilateral)		,016 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>	,061 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas rurales de la provincia de Pataz 2022", cuyo autor es VILLANUEVA VALDERRAMA YER MERY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA <b>DNI:</b> 18120004 <b>ORCID</b> 0000 0002 3640 2779	Firmado digitalmente por: CECILIAE el 15-08-2022 14:12:28

Código documento Trilce: TRI - 0415013