



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Huamaní Uscata, James (orcid.org/0000-0003-4051-704X)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

niveles

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía en el presente reto y por posibilitarme finalizar con mi meta con éxito.

A mi esposa Lisset por siempre confiar en mí y a mis hijos Sergio y Luhana por ser mi mayor inspiración.

## **Agradecimiento**

A mis asesores por la formación y guía, en especial a mi maestro Germán Garay por su acompañamiento y buenos consejos en esta última etapa: gracias infinitas. Y a todas las personas que me dieron ánimos y su apreciada compañía en el momento preciso.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
4.1. Juicio de expertos.....	16
4.2. Prueba de confiabilidad.....	16
4.3. Estadística descriptiva.....	17
4.4. Estadística inferencial.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	33

## Índice de tablas

Tabla 1. Validación de los instrumentos por juicios de expertos para las variables de investigación .....	16
Tabla 2. Confiabilidad de la variable 1 .....	16
Tabla 3. Confiabilidad de la variable 2 .....	17
Tabla 4. Estadística descriptiva del liderazgo directivo... ..	17
Tabla 5. Estadística descriptiva del desempeño docente.....	18
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	18
Tabla 7. Contrastación de hipótesis general .....	19
Tabla 8. Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	20
Tabla 9. Contrastación de la hipótesis específica 2.....	21
Tabla 10. Contrastación de la hipótesis específica 3... ..	22

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.....	12
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate. La metodología seguida fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo integrada por 40 docentes y se aplicaron dos cuestionarios para evaluar las variables que previamente fueron validados y sometidos a confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Después del procesamiento de los datos y análisis de los resultados obtenidos se observó que el 95% percibieron un nivel alto de liderazgo directivo en la institución y un 5 %, un nivel medio, indicando que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño con una Sig. bilateral= 0.005 y un  $r_s = 0.435$ . Se concluyó que el liderazgo directivo influye de manera directa y significativa en el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate.

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

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in a particular educational institution in Ate. The methodology followed was a quantitative approach, basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope. The sample was made up of 40 teachers and two questionnaires were applied to evaluate the variables that were previously validated and submitted to reliability by Cronbach's Alpha. After processing the data and analysis of the results obtained, it was observed that 95% perceived a high level of managerial leadership in the institution and 5%, a medium level, indicating that there is a significant relationship between managerial leadership and performance with a bilateral Sig.= 0.005 and an  $r_s = 0.435$ . It was concluded that managerial leadership has a direct and significant influence on teaching performance in a particular educational institution in Ate.

**Keywords:** Directive leadership, teaching performance, institutional management, administrative management, pedagogical management.

## I. INTRODUCCIÓN

En un informe para Latinoamérica y el Caribe, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace referencia sobre tres puntos básicos para la vida del hombre en el aspecto educativo, social y cultural. Menciona sobre la importancia de liderazgo en la vida del ser humano. La publicación nos permite saber que, en la última década, se ha desarrollado con más notoriedad el liderazgo educativo, siendo esta una vía para buena gestión educativa. En dicho texto, se expone que el liderazgo y sus estilos tienen una importancia en el éxito educativo y sus resultados son certeros y eficaces. Asimismo, se la considera como el factor determinante frente a la modernización de la educación en el horizonte local e internacional.

En este sentido, el estado de emergencia debido a la Covid- 19, ha permitido despertar diversas competencias en los directivos y maestros referentes a la planificación estratégica, al desarrollo de la creatividad y a la toma de decisiones en el panorama institucional. Sin duda, el gran cambio es con respecto a la educación remota. Frente a esto, los maestros han marcado un nuevo derrotero para el beneficio de la escuela, demostrando su capacidad de innovación y su desarrollando, en el nuevo “reto tecnológico” que ha comprobado un liderazgo educativo insólito en el campo formativo de la sociedad.

En nuestro país, el sistema educativo aún presenta una serie de “brechas” que no permiten ascender hacia una educación de calidad debido a la desidia y el incumplimiento de algunos lineamientos y normativas establecidos por el Ministerio de Educación (Minedu). Dentro de ella, uno de los aspectos más resaltantes tiene que ver con la carencia de un buen líder y su capacidad de dirigir y gestionar con eficiencia los indicadores de alta calidad educativa. Dentro de ese marco, se debe recordar que la imagen del director, dentro de la institución, es fundamental, ya que, bajo su gestión están los campos más importantes: lo institucional, lo administrativo y lo pedagógico. Sabemos el éxito que una institución puede llegar a tener si el líder realiza una buena gestión frente al centro: su imagen irradia confianza y motivación. Además, prioriza el aspecto pedagógico para direccionar el logro de los desempeños de los estudiantes.

En el caso de los docentes, la práctica profesional es trascendental para el progreso de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Sus logros están directamente relacionados con las acciones realizadas en el tratamiento de la enseñanza de los escolares, donde espera lograr efectos positivos en el estudio.

Por esta razón, es necesario conocer sobre la importancia del líder y el rol del desempeño profesional de los maestros en una institución educativa particular de Ate, provincia de Lima, debido a que se ha percibido algunas debilidades en la gestión y la conducción del centro, así como la falta de un estilo de liderazgo que conlleve a cumplir las metas trazadas en el año escolar; asimismo, respecto a los docentes, se percibe que carecen de compromiso con su práctica profesional por la influencia y la toma de decisiones del directivo. El proyecto buscó replantear el manejo de la gestión dentro del colegio para el beneficio de las agentes escolares de la educación.

Dentro de la investigación se expuso el problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022? Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022? 2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022? 3. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022?

Este trabajo de investigación ha probado los siguientes aspectos: En lo social, los efectos aseveraron que el liderazgo directivo es fundamental para fortalecer los procesos de la enseñanza en los aprendizajes en una institución. Los que se beneficiaron con las conclusiones de este proyecto de investigación son los directivos, coordinadores y docentes. Con los resultados, los directivos redireccionaron su plan de trabajo en busca de la calidad. En el aspecto práctico, los efectos de la investigación ayudarán a los directivos y docentes a modificar su gestión y liderazgo, y su compromiso con la mejora continua. Los resultados y

conclusiones sirvieron a otras investigaciones referente al problema planteado. En el aspecto teórico, se dio una serie de definiciones a cerca de las variables. Ambas palabras se desarrollaron y trascendieron dentro de una educación de calidad. Los resultados permitieron ampliar las fuentes bibliográficas para los investigadores. Por último, sobre metodológico, los instrumentos que se emplearon están basados sobre las dimensiones y los indicadores que refieren a la medición didáctica del profesor.

El objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. Los objetivos específicos son: 1. Establecer la relación entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. 2. Establecer la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. 3. Establecer la relación entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. Las hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. 2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. 3. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los precedentes internacionales se consideró: Orellana (2019) tuvo como objetivo interpretar el vínculo entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en un grupo de colegios privados salvadoreños. El estudio es cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. Para su proceso, se tomó en cuenta a 105 profesores de 9 instituciones particulares salvadoreños. La conclusión indica una evidente relación excesiva y positiva con respecto la práctica del profesor.

Zamora y Zea (2019) interpretaron la importancia del líder de la institución en el desarrollo de la instrucción de los docentes ecuatorianos del colegio “El Cenáculo” Guayaquil-Ecuador, 2017. Su estudio fue de tipo cuantitativa, transversal y de diseño correlacional. Se pidió la colaboración de 60 profesores y 7 directivos, quienes se involucraron en los cuestionarios y se evidenció un alto vínculo entre las variables de la investigación, que se encuentran en un nivel intermedio.

Subia (2019) su objetivo fue valorar la influencia de los directivos en el desarrollo del trabajo de los maestros en la institución “Antonio Andrade Fajardo” Vinces-Ecuador, 2018. El método utilizado fue descriptiva-correlacional, donde participaron 30 maestros. Al analizar los datos, se concluyó que existe un vínculo fundamental entre las variables establecidas. Además, se consideró que la cualidad del líder de una institución abarca conocer las debilidades y potencialidades de su plana docente. Esto le permitirá fortalecer los desempeños de discentes.

Cervantes (2018) sostuvo establecer el nexo entre el liderazgo directivo y el desempeño de los maestros. Su campo fue al colegio fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Guayaquil-Ecuador, 2018. Los datos obtenidos fueron a través de una encuesta, y se involucraron 44 profesores, teniendo como resultado que el liderazgo autoritario trasciende ampliamente sobre el desempeño docente. Existiendo una alta correlación, directa y significativa.

Gioconda (2017) planteó como propósito explicar la implicancia del liderazgo directivo en la práctica del educador en la IE Nueva Aurora del Cantón Daule, provincia de Guayas-Ecuador, 2017. Efectivamente, su estudio tuvo el diseño descriptivo-correlacional. Participaron 80 profesores ecuatorianos y se llegó a la conclusión que existe una relación importante entre ambos objetos de la investigación.

En relación con el contexto nacional: Sánchez (2021) presentó como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño del maestro en Virú, 2020. En su estudio, indicó que el líder de un centro educativo influye en éxito del desempeño del maestro en trabajo remoto. El estudio tuvo el tipo no experimental, descriptiva y con diseño correlacional causal. Se realizó la aplicación de un cuestionario para ambas variables. Se tomó una muestra de 81 profesores de nivel secundaria. La conclusión que llegó el estudio fue que a mayor nivel de liderazgo directivo se puede hallar mayor nivel de desempeño docente.

Anto (2021) en su trabajo identificó la correlación del líder institucional con el desempeño del maestro en la Escuela Rafael Belaúnde Diez Canseco del Callao, siguiendo un enfoque cuantitativo, tipo básica, basado en el diseño no empírico y correlacional causal. Donde se evaluó a 70 docentes mediante la aplicación de un cuestionario. Como resultado, la capacidad de liderazgo supera en gran medida el desempeño educativo. En otras palabras, cuanto más liderazgo, más adecuada es la práctica de la enseñanza.

Godoy (2021) su finalidad fue establecer el efecto que tiene el líder directivo en el desempeño docente en los colegios del distrito de Carabayllo, 2021. El diseño que utilizó fue no experimental, correlacional causal de corte transversal. Se tomó la muestra a 80 profesores de la institución y se empleó dos cuestionarios para las dos variables. El estudio cumplió con la validez y la confiabilidad de los datos. El estudio tuvo como resultado que el liderazgo directivo incide directa y significativamente en el desarrollo profesional del docente.

Rivas (2020) determinó la conexión entre el liderazgo directivo y la eficacia de la docencia en el colegio Gral. Div. E.P. Juan Velasco Alvarado-Zarumilla, 2020. El estudio se basó en una metodología de tipo básica, no experimental y de diseño descriptivo correlacional. La muestra se conformó con 18 profesores. Los datos obtenidos se validaron y sometieron a la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los maestros.

Neira (2019) basó su finalidad en determinar la correlación entre liderazgo directivo y desempeño del profesor en la IE Joule-Cayma, Arequipa. Su estudio radicó en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental. La población se conformó por toda la plana docente estuvo. Llegó a la conclusión que el estilo del líder directivo eleva el nivel del desempeño del profesor.

Ayala (2018) se propuso determinar el impacto del liderazgo de los directores en el desempeño docente del colegio IE N° 50941 - Construcción Civil, Provincia Santiago Cusco, 2017. El estudio optó el enfoque cuantitativo, haciendo uso de la estadística para el proceso de la información. El estudio se basó en el tipo descriptivo-correlacional. La población tuvo la participación de 2 directivos y 8 profesores. Se aplicó la ficha de un cuestionario. En ella se determinó las cualidades del liderazgo directivo y su influencia con el desempeño docente y sus consecuencias en el proceso educativo. La conclusión del estudio indicó que existe una relación positiva alta entre el liderazgo de los directivos y el desempeño docente.

Las teorías relacionadas con las variables de investigación son las siguientes: En cuanto a la variable liderazgo gerencial, Sánchez (2018) ve el liderazgo como un fenómeno organizacional y no como un rasgo individual. En este sentido, el liderazgo en una institución es visto como un ejercicio democrático y abierto dentro de la propia institución; Por lo tanto, debe verse como un adjetivo para el todo y no como un adjetivo para el 'líder', ya que esto conducirá a un retorno al enfoque burocrático. Bush (2017) mostró el papel del líder como base

fundamental para fortalecer el campo educativo y el desarrollo de la calidad de cada institución. Además, indicó que no es el único que ejerce esa función, ya que, hay otros agentes que lo pueden realizar. Pero, su presencia juega un rol importante en el plantel porque es quien ejecuta la función de liderazgo sobre el equipo. Se sabe que la gerencia o liderazgo, históricamente, ha actuado como solución a diversos problemas relacionados con el desarrollo de comportamientos socialmente apropiados (Garfield et al., 2018). En el caso de Chiavenato (2002) Demostró que el liderazgo es una forma efectiva de llevar una organización al éxito, a través del trabajo conjunto impulsado por la fuerza y dirección de quienes asumen posiciones de liderazgo. El poder competitivo y referencial que obtienen los líderes conducirá a la organización a resultados positivos que beneficien a todos los miembros.

El papel y las responsabilidades de los directores fueron tratados en distintas situaciones dentro de las leyes educativas: globales y específicas, y en los lineamientos que direccionan las instituciones y el trabajo de los profesores. En mi país, las responsabilidades del director están reflejadas en la Ley General de Educación (2003), que aclara sus funciones como máxima autoridad, quien representa a la institución educativa y es responsable de toda la labor de gestión educativa, incluida la gestión administrativa, gestión institucional y la gestión pedagógica. Como tales, docentes, discentes, padres, administrativos, exalumnos y representantes de la comunidad forman parte del Comité de Educación Institucional, cuyas funciones incluyen participaciones en el desarrollo de la planificación y ejecución de los proyectos institucionales, participación en el proceso de ingreso, funcionarios de educación, persistencia, la inclusión y el acompañamiento para cerciorarse de una buena educación, el apego a los principios del sistema educativo y el aprovechamiento y empleo correcto de los recursos, entre los más relevantes.

Para considerar la dimensión del liderazgo directivo, Calero (2005) afirmó que la decisión del director se basa en promover y crear las condiciones que deben propiciar el desarrollo de la docencia, de tal forma que se promueva y asegure la excelencia y el funcionamiento de su gestión. Todo esto también se relaciona con incidir y buscar negociar con la comunidad educativa, dado que el proceso está

debidamente sistematizado y garantiza su aplicación y los resultados esperados. Se toma las dimensiones de la gestión de los líderes que Carreto (2012) consideró como un progreso escolar y una parte importante del programa, ya que, el director debe revisar y realizar determinadas responsabilidades como la planificación estratégica, la implementación y la evaluación de todos los aspectos (administración confiable de la infraestructura, recursos financieros y control de la optimización del tiempo) para la mejora continua de la escuela.

Para Ramírez (2007), en cuanto a la gestión, destacó que la planificación estratégica es el proceso sistemático de implementar y realizar los planes necesarios, teniendo como premisa la mejor evaluación del proceso de tomade decisiones y la orientación de la escuela para conseguir la meta. A su vez, La Serna (2002) afirma que, la ocupación relevante de cualquier área de una institucional es la inclusión de un macro pensamiento innovador orientado a la mejora continua de la institución, cuyo objetivo principal es asegurar el alineamiento con la misión, visión, logros y metas. Las metas están delineadas y mostradas en el plan de desarrollo institucional, posibilitando así la correlación entre los padres de los estudiantes y los aspectos relacionados con la confianza, satisfacción y compromiso que redundará en una buena convivencia escolar. En la gestión docente, Bendikson et al. (2012) la dividieron en directa e indirecta. El primer enfoque se centra en el desempeño y la formación de los docentes. El liderazgo instructivo indirecto busca garantizar que la política educativa, la asignación de recursos y otras decisiones de gestión escolar visualicen escenarios que permitan un aprendizaje de alta calidad. Así, el liderazgo instructivo es susceptible de ser asumido por el director, quien debe reflejar en su accionar su responsabilidad, comprometiéndose en sus funciones, y la colaboración de todos participantes en la institución. Para hacerlo, debe tener una dirección clara, procesable y confiable que sea beneficiosa para cumplimiento de los objetivos de enseñanza en los escolares.

Entre las variables del desempeño docente, Orellana (2003) planteó que un maestro es un profesional capacitado, dedicado a impartir a los alumnos sus conocimientos profesionales, ya sean científicos, humanísticos o artísticos, acompañados de métodos y técnicas de gestión para favorecer la enseñanza de

los escolares. El trabajo del docente es sistemático en el diseño curricular, que incluye los temas a impartir, el uso de técnicas y estrategias de estudio, con el objetivo de comprender y adquirir nuevos conocimientos. Adicional a esto, otro aspecto importante que los docentes deben desarrollar es la estructura o programa de cada clase, y los docentes deben estar bien capacitados. En cuanto al desempeño, se refiere a los conocimientos, habilidades y destrezas que se pueden observar en los docentes. En cuanto a la competencia, se dice que es la capacidad del docente para resolver premisas y lograr objetivos: esto significa interpretar la realidad y las oportunidades y posibilidades para resolver estos problemas. El desempeño docente se fundamenta en el dominio de las competencias docentes y el cumplimiento de estas con el acuerdo entre docentes y sociedad establecido en el marco normativo del sistema educativo. Sus objetivos son: reflexionar sobre su práctica, desarrollar una visión común, potenciar la renovación en el campo social y en su práctica profesional, vigorizar su competencia profesional y práctica en el aula, orientar el proyecto y la ejecución de programas de aprendizaje, valoración, satisfacción en la labor y el progreso del contexto de la enseñanza.

Los aspectos de la práctica profesional del maestro, examinados en este estudio, fueron la preparación para aprender, la enseñanza para aprender y el desenvolvimiento en el campo profesional y la identidad docente. Cabe mencionar que Minedu (2013) especifica que la preparación para el aprendizaje es una dimensión que implica la organización de programas instruccionales, comenzando con el tratamiento de proyectos, unidades instruccionales y materias de preparación. Un escenario para un planteamiento intercultural e inclusivo, con referencia a la situación real de los estudiantes. Por otro lado, se debe enfatizar que esta debe partir del reconocimiento y análisis de las características más pertinentes y percepciones socioculturales que envuelvan a los escolares, del dominio de los contenidos educativos y disciplinares, la elección de herramientas de trabajo, el contenido didáctico, las destrezas pedagógicas y la valoración de los aprendizajes.

Por lo tanto, los docentes deben estar preparados para realizar sus lecciones, preparar con anticipación los materiales que se utilizarán y realizar cada lección de manera sistemática, mejorando así el rendimiento académico de cada

estudiante. El objetivo es obtener resultados positivos que aumenten la probabilidad de que se utilicen a lo largo de la vida de cada uno.

El Minedu (2013) destacó que la enseñanza para el aprendizaje se basa en la labor de avanzar el procesamiento de la enseñanza del aprendizaje, mediante la valoración de la inclusión y la diversidad en todos los involucrados en este proceso. Así mismo, este aplica las medidas pedagógicas del maestro, permitiendo el desenvolvimiento de la actividad en un contexto adecuado para el aprendizaje, teniendo en cuenta el dominio de contenidos, la constante animación en los alumnos, la ejecución de diversas metodologías en el proceso y en la evaluación, la aplicación de conocimientos pertinentes y de recursos educativos. Por lo mencionado se puede decir que está inmerso en distintos modelos e instrumentos que permitirían el reconocimiento de los objetivos y de competencias en el desarrollo de los aprendizajes, así como algunos alcances educativos que se requiere para mejorar. Por tal motivo, cabe señalar que la labor que realizan los docentes para evaluar y medir el rendimiento académico de cada estudiante es de suma importancia, ya que esto les permitirá involucrarse más con los niños, logrando sus metas en desarrollar, definir y mejorar su educación.

El Minedu (2013) definió el desarrollo del profesionalismo y la identidad educativa en todos los ámbitos, tomando como referencia las habilidades y resultados que caracterizan a una buena educación y se estructura en el marco del buen desempeño educativo que se exige a todos los docentes del país. Es un compromiso entre Estado, docente y sociedad sobre las capacidades que adquieren los docentes en cada fase de su trayectoria profesional con el objetivo de conseguir el éxito en la enseñanza de todos los alumnos, representado un acuerdo social. Este es un instrumento estratégico en el campo de la política educativa que busca el desarrollo integral de los maestros (Minedu, 2013, p. 21). El Minedu establece un perfil que todos los docentes deben dominar y demuestra que los docentes se han formado y dominan cada habilidad a través de evaluaciones categorizadas en cuatro áreas, nueve habilidades y tres resultados.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por Cárdenas (2018) quien señaló que es el proceso de formulación y sistematización de las preguntas para la recuperación de datos de escalas numéricas.

El método utilizado es la hipotético-deductivo, ya que se utilizó la experiencia del investigador para examinar el problema y enunciar una conjetura. Rodríguez y Pérez (2017) señalaron que la deducción de hipótesis comienza con una hipótesis basada en ley o principio. Esta es la predicción que es objeto de la prueba de validación y se probó más adelante para ver si hubo algo de verdad para predecir la primera hipótesis.

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo básico, ya que tuvo como objeto el reconocimiento, la comprensión y contextualización de la realidad. Frascati (2015) expresó que algunas alteraciones o cambios que se puedan observar en el contexto no necesitan de la aplicación o de la utilización de algún instrumento siempre y cuando el investigador los llegue a publicar o difundir en revistas o artículos de investigación. Esta investigación formuló y comprobó hipótesis, teorías y leyes.

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

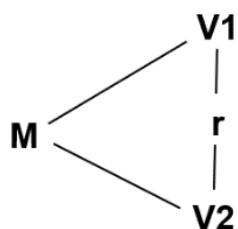
Diseño no experimental, porque no se manipuló la variable. La investigación fue transversal, porque su propósito principal se basó en explicar cada variable mediante la recolección de datos en un momento del estudio.

La investigación asumió un alcance descriptivo y correlacional, puesto que, Hernández et al. (2014) indicaron que la descripción va a describir y especificar cada variable que estará sometida a un proceso de análisis en la

investigación. En el caso de la correlación, se debe a que su finalidad es averiguar la relación que existe entre las dos variables. La hipótesis de estudio es averiguar si hay una relación significativa entre la capacidad de liderazgo directivo y el desempeño del maestro.

### Figura 1:

Esquema correlacional



Dónde:

**M:** Muestra de estudio

**V1:** Variable Liderazgo directivo

**V2:** Variable Desempeño Docente

**r:** Relación entre ambas variables

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1 Variable 1: Liderazgo directivo

#### Definición Conceptual:

Sánchez (2018) manifestó que al liderazgo se le considera como un fenómeno basado en la organización y no como una cualidad personal. En consecuencia, el deber del “líder” en una entidad educativa está relacionada con un ejercicio democrático, sincero y empático, mas no debe ser tomado como un enfoque burocrático.

#### Definición operacional:

En el componente operativo la variable liderazgo directivo estuvo compuesta por tres dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. Las dimensiones tienen 11 indicadores y un total de 21 ítems. en la escala ordinal.

### **3.2.2 Variable 2: Desempeño docente**

#### **Definición Conceptual:**

Según lo señalado por Minedu (2016) indicó que es el ejercicio profesional de los maestros que mediante un conjunto de desempeños y conocimientos pedagógicos le permite desarrollar la enseñanza y aprendizaje basadas en competencias. Cabe resaltar que esto permitió en los docentes la constante reflexión de su práctica docente para aportar significativamente en el desarrollo integral.

#### **Definición operacional:**

En el componente operativo, la variable desempeño docente calculó las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Las dimensiones tienen 12 indicadores y un total de 15 ítems. en la escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población:**

Según Tamayo (2012) indicó que la población es la cantidad total de personas que componen el fenómeno de estudio. Para su correcta investigación debe cuantificarse, tomando como referencia las características comunes de los elementos o sujetos. La población se conformó con 40 maestros del centro educativo particular de Ate.

#### **3.3.2 Muestra:**

Para Hernández et al. (2014) la mostraron como una subpoblación de estudio, es decir, un subgrupo que manifiesta cualidades y características definidas. Para la investigación la muestra se conformó compuesta por 40 maestros del centro educativo particular del distrito de Ate.

### **3.3.3 Muestreo:**

La investigación usó un muestreo censal, puesto que se consideró al mismo grupo de la población. No fue necesario recurrir a un subgrupo específico, porque el estudio de investigación asumió la población muestral; es decir, según Yengle (2014) es posible realizar el muestreo con la totalidad de la población y si ocurriera esto constituiría en una muestra censal o población muestral.

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

El estudio presentó su unidad de análisis conformada por un maestro de la entidad educativa privada de Ate.

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

### **3.4.1 Técnicas:**

Para las variables del estudio se utilizó la encuesta como medio para recolectar datos. Según Salas (2020) indicó una estructura normalizada que tiene como objetivo recoger y analizar los datos en una muestra, población o universo. Además, junta procedimientos como analizar, anticipar y explicar las tipologías pertinentes para fundamentar el estudio que se está investigando.

### **3.4.2 Instrumentos:**

Los instrumentos que se usó en el estudio fueron a través del cuestionario. Según Feria et al. (2020) manifestaron que son instrumentos que presentan una variedad de interrogantes que están enfocadas en las variables que se debe medir. La aplicación se realizó de dos formas: presencial o remota.

También se realizó la validez del contenido, entendida como el juicio donde podemos utilizar y medir el instrumento en un espacio. La aplicación

del instrumento fue validada si satisface nuestros objetivos plantados y si no lo encontramos error. Fernández (2019) consideró como el proceso que toma en cuenta distintas fuentes de evidencias como, por ejemplo, contenido, estructura interna, relaciones entre variables y proceso de reacción.

### **3.5. Procedimientos**

Se informó a los directivos de la institución sobre el objetivo y la intencionalidad del estudio. Contando con el permiso se pasó a conversar con los profesores para detallarles sobre la finalidad de la investigación y luego se pasará a la aplicación de la encuesta en el centro educativo.

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

Luego de la validación y confirmación de los instrumentos por Juicio de Expertos, se procedió a la aplicación de las encuestas a la muestra de maestros de la institución. Después, los datos que se recogieron de las encuestas fueron organizados en el Excel para su tratamiento estadístico. La investigación, en esta parte, recibió el soporte del programa IBM SPSS para la demostración de hipótesis, y se manifestó en tablas que permitió un claro análisis de los datos obtenidos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación tomó como referencia el APA para seguir las normas estandarizadas de redacción. Además, se consideró, en la citas y referencias, la información y los aportes de los investigadores, respetando los derechos de autor. Asimismo, se estableció una comunicación con los directivos de la organización para el permiso correspondiente y su aplicación en el campo. Todo el estudio estuvo bajo el consentimiento informado. Los resultados que se obtuvo no fueron manipulados.

## IV. RESULTADOS

### Juicio de expertos

**Tabla 1**

*Validación de los instrumentos por juicios de expertos para las variables de la investigación.*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Zumilda Montoya Tello	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. César Julio Quinteros Castro	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	

Dado que estos instrumentos fueron verificados por juicio de expertos, se comprueba su idoneidad, de acuerdo con las calificaciones de cada uno. Por lo tanto, la Tabla 1 muestra que se cumplen con los requisitos de pertinencia, relevancia y claridad y es aplicable.

### Prueba de confiabilidad

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de la primera variable*

Variable/ Dimensiones	Ítems	Alfa Cronbach	Nivel de confiabilidad
Variable: Liderazgo directivo	21	0.901	Muy alta
Gestión institucional	7	0.819	Muy alta
Gestión administrativa	6	0.799	Alta
Gestión pedagógica	8	0.809	Muy alta

Se interpreta de la Tabla 2, que los resultados obtenidos de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones, en la muestra tomada de 20 docentes, condujeron a un coeficiente Alfa de Cronbach muy altos, indicando confiabilidad. Tupanta et al. (2017). (Anexo 7).

**Tabla 3***Prueba de confiabilidad de la segunda variable*

Variable/ Dimensiones	ítems	Alfa Cronbach	Nivel de confiabilidad
Variable: Desempeño docente	15	0.913	Muy alta
Preparación para el aprendizaje	6	0.819	Muy alta
Enseñanza para el aprendizaje	5	0.799	Alta
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	0.809	Muy alta

Se interpreta de la Tabla 3, que los resultados obtenidos en el procesamiento de la variable desempeño docente y sus dimensiones, con la muestra de 20 docentes, presentaron coeficientes Alfa de Cronbach muy altos; estos indicaron su confiabilidad.

**Estadística descriptiva****Tabla 4***Niveles de la variable: Liderazgo directivo*

Nivel	Frecuencia	%	% acumulado
Bajo	0	0.0 %	0.0 %
Medio	2	5.0 %	5.0 %
Alto	38	95.0 %	100.0 %
Total	40	100 %	

Se aprecia en la Tabla 4, que en el liderazgo directivo predominó el nivel alto, con el 95 % y el nivel medio, con el 5 %.

**Tabla 5***Niveles de la variable: Desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	%	%
			acumulado
Bajo	0	0.0 %	0.0 %
Medio	2	5.0 %	5.0 %
Alto	38	95.0 %	100.0 %
Total	40	100.0 %	

Se percibe en la Tabla 5, que en el desempeño docente predominó el nivel alto, con el 95 % y el nivel medio, con el 5 %.

## Estadística inferencial

### Prueba de normalidad

**Tabla 6***Prueba de normalidad*

Variable/ Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Var: Liderazgo directivo	0.927	40	0.013
Gestión Institucional	0.876	40	0.000
Gestión Administrativa	0.937	40	0.027
Gestión Pedagógica	0.914	40	0.005
Var: Desempeño docente	0.969	40	0.323
Preparación para el aprendizaje	0.950	40	0.076
Preparación para la enseñanza	0.962	40	0.202
Desarrollo de la profesionalidad	0.922	40	0.009

En la Tabla 6, se percibe que los datos de la variable desempeño docente y de las dimensiones preparación para el aprendizaje y preparación para la enseñanza presentan distribución normal (Sig. >0.05), y el resto no tiene distribución normal. Por lo tanto, para la contrastación de las hipótesis de estudio, concierne a la prueba no paramétrica Rho Spearman.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

El nivel de significancia que se estableció fue  $\alpha = 0.05$ . Aparte, si p\_valor (Sig. bilateral) es menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>, y si no es así, se conserva.

**Tabla 7**

		<i>Contrastación de hipótesis general</i>	
		Desempeño docente	
Rho de	Liderazgo	Coeficiente	0.435
Spearman	directivo	Sig. bilateral	0.005
		N	40

Se aprecia en la Tabla 7 una Sig. Bilateral de  $0.005 < 0.05$  por lo cual se llegó a inferir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente del personal.

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente.

El nivel de significancia que se estableció fue  $\alpha = 0.05$ . Aparte, si p\_valor (Sig. bilateral) es menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>, y si no es así, se conserva.

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Desempeño docente	
Rho de	Gestión	Coficiente	0.332
Spearman	Institucional	Sig. Bilateral	0.036
		N	40

Se muestra en la Tabla 8, que la Sig. bilateral de  $0.036 < 0.05$ , por consiguiente, se concluyó que existe relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente.

### Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y desempeño docente.

El nivel de significancia que se estableció fue  $\alpha = 0.05$ . Aparte, si p\_valor (Sig. bilateral) es menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>, y si no es así, se conserva.

**Tabla 9**

*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Desempeño docente	
Rho de	Gestión	Coeficiente	-0.14
Spearman	administrativa	Sig. bilateral	0.391
		N	40

Se muestra en la Tabla 9, que la Sig. bilateral de  $0.391 > 0.05$ , por consiguiente, se evidenció que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente.

El nivel de significancia que se estableció fue  $\alpha = 0.05$ . Aparte, si p\_valor (Sig. bilateral) es menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>, y si no es así, se conserva.

**Tabla 10**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

		Desempeño docente	
Rho de	Gestión	Coefficiente	0.412
Spearman	pedagógica	Sig. bilateral	0.008
		N	40

Se muestra en la Tabla 10, que la Sig. bilateral de  $0.008 < 0.05$ , por lo tanto, se concluyó que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

La relación entre el liderazgo y el desempeño docente indicó que, el 95.00% de los profesores encuestados cree que el nivel de liderazgo y gestión es alto y que su desempeño educativo también es alto; por otro lado, el 5.00% cree que el equipo directivo tiene calificaciones y rendimiento académico promedio. Ninguno de los encuestados consideró que el liderazgo fuera débil.

Los datos que se obtuvo en la Tabla 7, indicaron que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022, con una Sig. bilateral= 0.005 y un  $r_s = 0.435$ . El resultado obtenido concuerda con Sánchez (2021) quien llegó a la conclusión que la investigación dio como resultado que a mayor nivel de liderazgo directivo se puede hallar mayor nivel de desempeño del maestro, es decir, existe una relación directa o positiva entre ambas variables.

En este sentido, se aceptó la hipótesis de trabajo; es decir, que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022 y se coincide plenamente con Godoy (2021) quien, basándose en la validez y la confiabilidad de los datos, concluyó que el líder de una institución incide directa y significativamente en el desempeño de los profesores.

De acuerdo con el objetivo específico 1: Establecer la relación entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

Los resultados que se alcanzaron en la Tabla 8, indicaron que existe relación significativa en la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Ate, 2022 con una Sig. Bilateral= 0.036 y un  $r_s = 0.332$ . El resultado obtenido concuerda con Anto (2021) quien señaló en su investigación como conclusión que la gestión institucional tiene un impacto significativo en el desempeño del maestro, es decir, existe una relación positiva y directa. De la misma manera, La Serna (2002) señaló que la innovación es el objetivo para mejorar continuamente las organizaciones de una manera que cree relaciones de confianza.

De acuerdo con el objetivo específico 2: Establecer la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

Se muestra en la Tabla 9, que la Sig. bilateral= 0.391 y un  $r_s = 0.14$ , por consiguiente, se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022. El resultado obtenido difiere de los resultados de Anto (2021) y Sánchez (2021), ya que, para ellos sí existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, porque el directivo es el elemento fundamental en toda gestión, sobre todo en la administrativa. Sus decisiones conllevan al éxito o fracaso de la gestión en el centro. Zuñiga (2018) indicó que los procedimientos administrativos son muy importantes en una gestión; en el caso que no exista un buen manejo no existirá resultados exitosos, ni la transparencia en los campos de la finanza y de recursos humanos y materiales.

De acuerdo con el objetivo específico 3: Establecer la relación entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

Se muestra en la Tabla 10, que la Sig. bilateral = 0.008 y un  $r_s = 0.412$ , en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

Por tanto, existe una similitud con los resultados de Anto (2021), quien concluyó que la gestión docente incide positivamente en la eficacia de la docencia con  $p = 0,000 < 0,05$ , es decir, existe una relación directa o positiva entre la dimensión y la variable.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

( $\alpha = 0.05$ , Sig. Bilateral= 0.005,  $r_s = 0.435$ ).

### **SEGUNDA:**

Existe relación significativa entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

( $\alpha = 0.05$ , Sig. Bilateral= 0.036,  $r_s = 0.332$ ).

### **TERCERA:**

No existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

( $\alpha = 0.05$ , Sig. Bilateral= 0.391,  $r_s = -0.14$ ).

### **CUARTA:**

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

( $\alpha = 0.05$ , Sig. Bilateral= 0.008,  $r_s = 0.412$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

Se propone a los directores consolidar el liderazgo a través de capacitaciones y talleres vivenciales cada trimestre del año. Esto le permitirá optimizar su gestión y rendimiento frente a la dirección del colegio.

### **SEGUNDA:**

Se recomienda a los directivos que dentro de los documentos de planificación y de gestión se orienten capacitaciones de forma obligatoria sobre el buen manejo de la gestión en la educación para mejorar el desempeño docente.

### **TERCERA:**

Capacitar y actualizar a los docentes de la institución sobre los procesos administrativos que comprende a la dirección con el objetivo de involucrarlos en la gestión institucional para el buen desarrollo de los proyectos educativos del centro.

### **CUARTA:**

Promover talleres vivenciales sobre estilos de liderazgo donde los docentes y directivos compartan roles de acuerdo con situaciones y/o necesidades de la institución.

### **QUINTA:**

A los maestros, continuar con línea de la investigación y participar en proyectos innovadores, relacionados con la tecnología. Asimismo, seguir asumiendo su compromiso profesional sus responsabilidades pedagógicas y actuar de manera ética, los cuales contribuyan alcanzar los objetivos institucionales y un buen desempeño en beneficio de los educandos.

## REFERENCIAS

- Ahedo (2013) *Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa*. Universidad Internacional de la Rioja –España.
- Ayala, E. (2018) *Liderazgo de los directivos y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa I.E N° 50941 - Construcción Civil de la Provincia de Santiago-Cusco, 2017*. [Tesis de Posgrado] Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Repositorio: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8451>
- Bendikson, L., Robinson, V., y Hattie, J. (2012). Principal instructional leadership and secondary school performance. SET Research Information for Teachers, (1), p. 1–8.
- Bush (2017) *Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación*. (6ª. edición). Editorial Thomson Editores.
- Calero M. (2000). *El profesor del siglo XXI*. San Marcos. Lima-Perú.
- Carreto, J. (2008). *Planificación estratégica*. México: Efata Consultores
- Cervantes, V. (2019) *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar". Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional–La dinámica del éxito en las organizaciones*. México DF: Mc. Graw Hill.

- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020) *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* Didasc@lia: Didáctica y Educación, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Garfield, Z., Rueden, C., y Hagen, E. (2018, 22 - 09). The evolutionary anthropology of political leadership. *The Leadership Quarterly* (30), 59-80. Doi doi.org/10.1016/j.leaqua. 2018.09.001
- Giaconda, N. (2017) *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la IE Nueva Aurora del Cantón Daule, provincia de Guayas-Ecuador, 2017.* <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/1585>
- Godoy, J. (2021) *Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Carabayllo, 2021.* [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73168>
- Fang, Z. (1996). A review of research on teacher beliefs and practice. *Educational Research*, 38(1), 47-65.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hogg y Vaughan (2010) *Contemporary educational psychology*, Mexico: McGrawHill.
- Ley General de Educación. Ley Nro. 28044.
- Lussier, R. y Achau, C. (2002) *Liderazgo*. (Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades). Thomson Learning, México, 2002.
- Neira, P. (2019) *Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la IE Joule-Cayma, Arequipa.* [Tesis de Posgrado] Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Repositorio: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10543>

- Orellana, K. (2019) *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. Revista Internacional de Estudios en Educación 2019, Año 19, N0 1, 47-63.  
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Orellana O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1era edición. Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 O64.
- Ramírez, C. (2007). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Editorial Limusa.
- Ríos, M. (2015). *Para Educar en Valores*. Teoría y Práctica. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Rivas, L. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P. Juan Velasco Alvarado – Zarumilla, 2020*. [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/50192>
- Robles, P. y Garrote, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. Revista Nebrija de Lingüística Aplicada, (18), pp. 1-16. Recuperado de [https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Rodríguez A. y Pérez A. (2017) *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios. 82(2017) 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>.
- Salas, D. (2020) La encuesta y el cuestionario. Investigalia.  
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

- Sánchez, P. (2021) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú*. [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%  
c3%a1nchez\\_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, R (2018) *Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa “Francisco Vidal Laos”*. Supe-Barranca. Lima 2018, en Instituto Internacional de Gobierno. Gobernanza: Vol. 1 Núm. 3. Calidad Educativa.
- Subia, L. (2018) *Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces-Ecuador, 2018*. [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35784>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.
- Tupanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, (10), pp. 37 – 48. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Villar, M. y Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (46). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11262>
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Zamora, Z. y Zea, F. (2019) *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil-Ecuador, 2017* [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

Zúñiga, J. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018* [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31039>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022. <b>Autor:</b> Br. James Huamani Uscata							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022?  <b>Problema Específico 1:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022?	<b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.  <b>Objetivo específico 1:</b> Establecer la relación entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.  <b>Hipótesis específica 1:</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.	<b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima institucional</li> <li>▪ Relaciones</li> <li>▪ Capacidad de escucha</li> <li>▪ Cumplimiento de normas</li> </ul>	1-7	Ordinal  Tipo Likert	Bajo (21-48)  Medio (49-76)  Alto (77- 105)
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones administrativas</li> <li>▪ Recursos materiales</li> </ul>	8-13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>▪ Casi nunca</li> <li>▪ A veces (3)</li> <li>▪ Casi siempre (4)</li> <li>▪ Siempre (5)</li> </ul>				
Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presupuesto</li> <li>▪ Enseñanza y práctica pedagógica</li> <li>▪ Trabajo en</li> </ul>	14-21					

<p><b>Problema Específico 2:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022?</p> <p><b>Problema Específico 3:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2:</b> Establecer la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b> Establecer la relación entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2:</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.</p>	<p>equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Supervisión</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>				
			<b>Variable 2:</b> Desempeño docente				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentos y contenidos</li> <li>▪ Didácticas</li> <li>▪ Valores</li> <li>▪ Diseña, crea, selecciona y organiza</li> </ul>	1-6	<p>Ordinal</p> <p>Tipo Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca (1)</li> <li>▪ Casi nunca</li> </ul>	<p>Bajo (15-34)</p> <p>Medio (35-54)</p> <p>Alto (55- 75)</p>			
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Material adecuado</li> <li>▪ Control del tiempo de la sesión.</li> </ul>	7-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A veces (3)</li> <li>▪ Casi siempre (4)</li> </ul>				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propicia la reflexión de sus de estudiantes.</li> <li>▪ Evalúa a sus estudiantes.</li> <li>▪ Autocrítica y equidad</li> <li>▪ Participación en eventos</li> <li>▪ Actúa con</li> </ul>	12- 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre (5)</li> </ul>				

				ética docente			
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística para utilizar</b>			
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Tipos de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 40 maestros de una institución educativa particular de Ate.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico intencional</p> <p><b>Muestra:</b> 40 maestros de una institución educativa particular de Ate.</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo directivo</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Rosa Teresa Anto Hernández De Rivadeneyra.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se emplearon tablas con porcentajes y frecuencia, y figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Normalidad:</b> Se utilizó Shapiro-Wilk, porque la población de la investigación tuvo una población de 40 maestros.</li> <li>- <b>Contrastación de hipótesis:</b> Se aplicó la prueba de Rho de Spearman.</li> </ul>			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo es un fenómeno basado en la organización y no como una cualidad personal. En consecuencia, el deber del “líder” en una entidad educativa está relacionada con un ejercicio democrático, sincero y empático, mas no debe ser tomado como un enfoque burocrático. Sánchez (2018, p. 16)	Es el conjunto de actitudes basadas en la democracia, jerarquía y motivación que los miembros directivos realizan para poner de manifiesto sus capacidades que favorecen el desarrollo institucional	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima institucional</li> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> <li>▪ Capacidad de escucha</li> <li>▪ Cumplimiento de normas</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Bajo (21-48) Medio (49-76) Alto (77-105)
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones administrativas</li> <li>▪ Recursos materiales y financieros</li> <li>▪ Presupuesto</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enseñanza y práctica pedagógica</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Supervisión</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	

Autor: Rosa Teresa Anto Hernández De Rivadeneyra (2021)

Adaptado Por: James Huamani Uscata (2022)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño docente	El desempeño docente es lograr que en el aula se fomente una enseñanza adecuada que permita que todos y cada uno de los estudiantes peruanos sean capaces de lograr alcanzar el desarrollo de los perfiles de egreso o aprendizajes declarados en el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato (Minedu 2014, p.23).	Representa la forma de Desarrollarse en el campo pedagógico-formativo, con resultados que da muestras que un docente está preparado para permitir el logro del éxito de sus educandos.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentos y contenidos</li> <li>▪ Didácticas</li> <li>▪ Valores</li> <li>▪ Diseña, crea, selecciona y organiza</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo (15-34) Medio (35-54) Alto (55- 75)
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Material adecuado</li> <li>▪ Control del tiempo de la sesión.</li> <li>▪ Propicia la reflexión de sus de estudiantes.</li> <li>▪ Evalúa a sus estudiantes</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autocrítica y equidad</li> <li>▪ Participación en eventos</li> <li>▪ Actúa con ética docente</li> </ul>	12, 13, 14, 15	

Autor: Minedu (2014)

Adaptado Por: James Huamani Uscata (2022)

### Anexo 3: Instrumentos utilizados

## CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>		
<b>CÓDIGO</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>ENUMERACIÓN</b>
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>					
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.					
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.					
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las					

	funciones administrativas.					
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.					
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.					
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.					
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.					
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.					
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.					
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.					
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.					
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.					
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.					

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>		
<b>CÓDIGO</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>ENUMERACIÓN</b>
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>CRITERIO</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>					
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.					
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.					
3	Elabora su programación, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes que busca desarrollar en los estudiantes.					
5	Diseña, creativamente, procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés y curiosidad en los estudiantes.					
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Motiva, permanentemente, a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
9	Controla, cronológicamente, el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y					

	comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
<b>13</b>	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza.					
<b>14</b>	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
<b>15</b>	Actúo y tomo decisiones profesionales, respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes					

## Anexo 4 Validación de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Germán Garay Flores

Presente

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

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

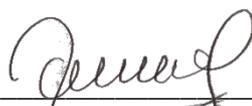
El título del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir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

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.



---

Huamani Uscata, James  
DNI: 40775656

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Liderazgo directivo**

**El liderazgo directivo** para Sánchez (2018, p. 16) manifiesta que al liderazgo se le considera como un fenómeno basado en la organización y no como una cualidad personal. En consecuencia, el deber del "líder" en una entidad educativa está relacionada con un ejercicio democrático, sincero y empático, mas no debe ser tomado como un enfoque burocrático.

### **Dimensiones de la variable liderazgo directivo**

#### Dimensión 1

En referencia a la dimensión **gestión Institucional**, Lepeley (2006, p. 22) afirma que el director debe conocer las expectativas e inquietudes del personal docente para solventar dichas situaciones a fin de garantizar un buen clima laboral y el trabajo colegiado de todos sus miembros a pro de perfeccionar la calidad educativa en los estudiantes

#### Dimensión 2

**La gestión administrativa**, según Carreto (2012, p. 34) sostiene que es una parte esencial para el progreso de las escuelas, porque el director debe considerar y realizar un conjunto de funciones enmarcados en la planificación estratégica, la ejecución y la evaluación sobre los diversos aspectos (manejo infalible de la infraestructura, recursos financieros y control óptimo del tiempo) para la mejora continua de la escuela

#### Dimensión 3

En la dimensión **gestión pedagógica** Bendikson et al. (2012, p. 8) lo clasifican en directo e indirecto. El primero está centrado en el desempeño y formación del docente. El liderazgo pedagógico indirecto busca garantizar que las políticas educativas, la asignación de recursos y otras decisiones de gestión escolar conciben escenarios para alcanzar aprendizajes de calidad.

### **Variable 2: Desempeño docente**

**El desempeño docente** es lograr que en el aula se fomente una enseñanza adecuada que permita que todos y cada uno de los estudiantes peruanos sean capaces de lograr alcanzar el desarrollo de los perfiles de egreso o aprendizajes declarados en el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato (Minedu 2014, p.23).

### **Dimensiones de la variable desempeño docente**

#### Dimensión 1:

**La preparación para el aprendizaje** es aquella dimensión involucra la planificación del proyecto pedagógico, tomando como punto de partida la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo teniendo como referencia la realidad del estudiante

(Minedu, 2014, p. 24).

Dimensión 2:

**La enseñanza para el aprendizaje** es la dimensión encargada de la conducción del proceso de enseñanza, a través de un enfoque direccionado a la valoración de la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Asimismo, esta realiza la medición pedagógica del docente, permitiendo generar el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje, teniendo en cuenta el manejo de los contenidos, la motivación permanente hacia los estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes (Minedu, 2014, p. 25).

Dimensión 3

**El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** está enmarcado en el marco del buen desempeño docente, que define cada uno de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular en el país. Este constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que domine tanto las profesoras y los profesores del país, en cada una de las etapas de su carrera profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Minedu, 2014, p. 26).

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>							
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X		
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X		
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X		X		X		
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la	X		X		X		

	metacognición y autonomía de la labor docente.						
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>							
1	Conoce y comprende las características y necesidades de mis estudiantes.	X						<b>Firma del Experto Informante.</b>
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.	X		X		X		
3	Elabora la programación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes, que busca desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés, curiosidad en los estudiantes.	X		X		X		
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Motiva permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	Controla cronológicamente el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	X		X		X		
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan los contenidos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 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>	
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y práctica de enseñanza.	X		X		X		
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
15	Actúo y tomo decisiones profesionales respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

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

**DNI:** 10790283

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

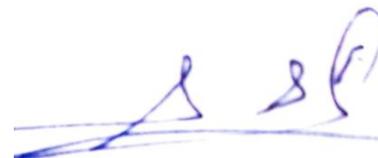
<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**18 de mayo del 2022**



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

## RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACIÓN

Andahuaylas, 25 de mayo del 2022

Señor: Br. James Huamani Uscata

Presente

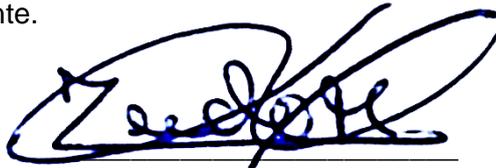
Asunto: ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

---

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, habiendo analizado los documentos adjuntados en el expediente para la validación de instrumentos con los cuales su persona recogerá la información para el desarrollo de su investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022; mi persona otorga los respectivos CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS. Esperando los resultados de los mismos para mi conocimiento, le deseo todos los éxitos en la obtención de su grado de Maestro.

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

Atentamente.



Mg. Zumilda Montoya Tello  
DNI: 31126912

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>							
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	En la institución se gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X		
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X		
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X		X		X		

18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	X		X		X		
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X		
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X		
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Zumilda Montoya Tello      **DNI: 31126912**

**Especialidad del validador: Docencia en el Nivel Superior**

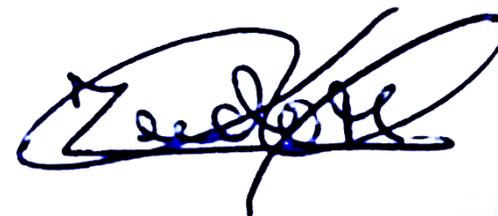
**Andahuaylas, 25 de mayo del 2022**

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



**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>							
1	Conoce y comprende las características y necesidades de mis estudiantes.	X		X		X		
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.	X		X		X		
3	Elabora la programación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes, que busca desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés, curiosidad en los estudiantes.	X		X		X		
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Motiva permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	Controla cronológicamente el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	X		X		X		
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan los contenidos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 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>	
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y práctica de enseñanza.	X		X		X		
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
15	Actúo y tomo decisiones profesionales respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes	X		X		X		

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

**Aplicable después de corregir [ ]**  
la Montoya Tello **DNI: 31126912**  
**uperior**

**No aplicable [ ]**

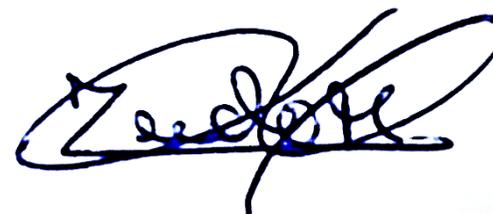
<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Andahuaylas, 25 de mayo del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

## RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACIÓN

Andahuaylas, 25 de mayo del 2022

Señor: Br. James Huamani Uscata

Presente

**Asunto: ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.**

---

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, habiendo analizado los documentos adjuntados en el expediente para la validación de instrumentos con los cuales su persona recogerá la información para el desarrollo de su investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022; mi persona otorga los respectivos CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS. Esperando los resultados de los mismos para mi conocimiento, le deseo todos los éxitos en la obtención de su grado de Maestro.

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

Atentamente.



Mg. Cesar Julio Quinteros Castro  
DNI N° 31152372

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X		
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X		
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X		X		X		

18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	X		X		X		
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X		
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X		
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Cesar Julio Quinteros Castro      **DNI: 31152372**

**Especialidad del validador: Administración Educativa**

**Andahuaylas, 25 de Mayo 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:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>							
1	Conoce y comprende las características y necesidades de mis estudiantes.	X		X		X		
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.	X		X		X		
3	Elabora la programación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes, que busca desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés, curiosidad en los estudiantes.	X		X		X		
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>							
7	Motiva permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	Controla cronológicamente el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	X		X		X		
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan los contenidos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y práctica de enseñanza.	X		X		X		
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		
15	Actúo y tomo decisiones profesionales respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Cesar Julio Quinteros Castro      **DNI: 31152372**

**Especialidad del validador: Administración Educativa**

**Andahuaylas, 25 de Mayo 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:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



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

**Anexo 5**  
**Permisos necesarios para la ejecución de la investigación**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 13 de Mayo del 2022

**Carta de Presentación N° 143 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**

Señor(a)  
Lic. Elizabeth Carmona Hurtado  
**I.E.P. San Benito de Palermo de Ate**  
Directora  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUAMANI USCATA JAMESCON N° DNI 40775656** y código de matrícula **N° 7002675149**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE ATE-LIMA, 2022.**

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

**Anexo 6**  
**Permisos necesarios para la ejecución de la investigación**  
Atentamente.

---

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



# I.E.P. "San Benito de Palermo"

RESOLUCIONES N° 469 - 143 UGEL 06

Los Portales, 24 de junio 2022

## CARTA N° 02-2022

Sr.  
HUAMANI USCATA, JAMES

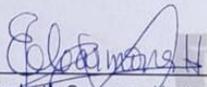
De mi consideración:

Por medio de la presente le hago de su conocimiento, que la petición que realizó a esta institución en la que solicita autorización para ejecutar de manera presencial el proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE ATE, 2022", durante el mes de junio del presente año, ha sido aceptada.

Por lo que deberá coordinar las acciones a realizar con la subdirectora Rosa Carmona Hurtado y el coordinador Martín Vela Tafur.

Sin otro en particular me despido de usted.

Atentamente,

  
Elizabeth Carmona Hurtado  
DIRECTORA DE LA IEP. SBP



Calle Polonia N° 151 - 157 Urb. Los Portales de Javier Prado III Etapa  
Telf.: 351-1652 / 352-1156 Ate - Vitarte

**ANEXO 7**  
**Consentimiento informado**

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN**  
**EDUCATIVA PARTICULAR DE ATE, 2022**

Estimado/a participante, mi nombre es **JAMES HUAMANÍ USCATA**, identificado con DNI N° 40775656, y me encuentro cursando la maestría/carrera de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; por ello, estoy ejecutando una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa particular de Ate, 2022.

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

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

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio.

Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente

Si ( )

No ( )

**Anexo 8**  
**Base de datos de las variables y dimensiones**

LIDERAZGO DIRECTIVO																					
ID	GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN PEDAGÓGICA							
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21
1	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
2	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
6	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4
9	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4
10	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3
11	4	4	2	4	2	4	4	3	5	4	2	5	4	2	3	3	3	1	5	3	2
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
19	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
20	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
21	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
22	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
24	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4
25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
27	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4
32	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
35	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
39	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5

DESEMPEÑO DOCENTE															
ID	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					PROFESIONALIDAD Y LA			
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
7	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5
11	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4
12	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
15	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
26	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
28	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
29	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
30	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
33	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

**Anexo 9**  
**Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Conbach**

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al.(2017)

## Anexo 10 Evidencia de aplicación de instrumentos

### CUESTIONARIO

#### LIDERAZGO DIRECTIVO

(13)

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	ENUMERACIÓN
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.					X
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					X
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					X
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.					X
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					X
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					X
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					X
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		1	2	3	4	5
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.				X	
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.					X
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.				X	
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.				X	
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.				X	
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.				X	
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>		1	2	3	4	5
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					X
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.				X	
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.					X
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					X
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.				X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.					X
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					X
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.				X	

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

N°	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.					X
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.				X	
3	Elabora su programación, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.					X
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes que busca desarrollar en los estudiantes.					X
5	Diseña, creativamente, procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés y curiosidad en los estudiantes.					X
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					X
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
7	Motiva, permanentemente, a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
9	Controla, cronológicamente, el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					X
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje.					X
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				X	
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza.					X
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					X
15	Actúo y tomo decisiones profesionales, respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes					X

**CUESTIONARIO**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO**

(19)

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	ENUMERACIÓN
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.				X	
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X	
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.				X	
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.			X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.				X	
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.			X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.			X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.			X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.			X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.			X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.				X	
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.				X	
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.			X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.				X	
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.				X	
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.				X	
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.				X	
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.				X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.			X		
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.				X	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.				X	

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

Nº	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.				X	
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.				X	
3	Elabora su programación, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.				X	
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes que busca desarrollar en los estudiantes.				X	
5	Diseña, creativamente, procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés y curiosidad en los estudiantes.				X	
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			X		
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
7	Motiva, permanentemente, a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	
9	Controla, cronológicamente, el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.				X	
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje.				X	
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				X	
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza.				X	
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				X	
15	Actúo y tomo decisiones profesionales, respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes				X	

(33)

## CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	ENUMERACIÓN
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.				X	
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					X
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					X
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.					X
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					X
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					X
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					X
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.				X	
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.				X	
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.				X	
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.				X	
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.		X			
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.				X	
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					X
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.					X
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.					X
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					X
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.					X
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.					X
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					X
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.					X

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

Nº	DIMENSIONES / Items	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.				X	
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.				X	
3	Elabora su programación, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.					X
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes que busca desarrollar en los estudiantes.				X	
5	Diseña, creativamente, procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés y curiosidad en los estudiantes.					X
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X	
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
		1	2	3	4	5
7	Motiva, permanentemente, a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
9	Controla, cronológicamente, el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					X
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje.					X
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
		1	2	3	4	5
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					X
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza.					X
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				X	
15	Actúo y tomo decisiones profesionales, respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes				X	

**CUESTIONARIO**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO**

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	ENUMERACIÓN
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Nº	DIMENSIONES / ítems	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.				X	
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X	
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.			X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.				X	
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.			X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.				X	
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.				X	
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.				X	
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.					X
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.				X	
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.					X
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.				X	
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.				X	
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.				X	
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales tecnológicos y estrategias pedagógicas.					X
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					X
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.				X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.				X	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					X
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.				X	

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso

Nº	DIMENSIONES / Items	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
1	Conoce y comprende las características y necesidades de los estudiantes.			X		
2	Se actualiza constantemente en el área que desempeña.				X	
3	Elabora su programación, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula.				X	
4	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes que busca desarrollar en los estudiantes.					X
5	Diseña, creativamente, procesos pedagógicos con el objetivo de despertar interés y curiosidad en los estudiantes.				X	
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					X
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
7	Motiva, permanentemente, a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
8	Facilita y elabora material adecuado para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					X
9	Controla, cronológicamente, el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje.				X	
10	Propicia y promueve oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					X
11	Evalúa para garantizar que los estudiantes aprendan y comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje.					X
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
12	Practico la crítica y autocrítica sobre mi práctica profesional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					X
13	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional para mejorar mi competencia profesional y practica de enseñanza					X
14	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					X
15	Actúo y tomo decisiones profesionales, respetando los derechos de los docentes y de los estudiantes					X



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022.", cuyo autor es HUAMANI USCATA JAMES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARAY FLORES GERMAN VICENTE <b>DNI:</b> 10790283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 14- 08-2022 09:28:26

Código documento Trilce: TRI - 0381996