



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y competencias profesionales en la Red 19,  
UGEL 15 - Huarochirí 2022.

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Hernandez Melgar, Benito Jhon (orcid.org/0000-0002-6572-8479)

**ASESOR:**

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio (orcid.org/0000-0002-5494-9794)

**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**

Al Dios todo poderoso, por sus cuidados y bendiciones que le dan sabor a la vida.

A mi amada familia, por su comprensión, aliento, apoyo permanente por estar a mi lado en todo momento.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de aprender a investigar.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis .	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimiento .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	48

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de liderazgo directivo.....	20
Tabla 2.	Nivel de establecimiento de objetivos y expectativas .....	21
Tabla 3.	Nivel de asignación de recursos de forma estratégica .....	22
Tabla 4.	Nivel de aseguramiento de una buena enseñanza.....	23
Tabla 5.	Nivel de orientación del aprendizaje y la formación docente .....	24
Tabla 6.	Nivel de aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro .....	25
Tabla 7.	Nivel de las competencias profesionales.....	26
Tabla 8.	Nivel de preparación.....	27
Tabla 9.	Nivel de enseñanza .....	28
Tabla 10.	Nivel de gestión comunitaria .....	29
Tabla 11.	Nivel de profesionalidad e identidad.....	30
Tabla 12.	Prueba de normalidad del liderazgo directivo y competencias profesionales .....	31
Tabla 13.	Correlación entre liderazgo directivo y competencias profesionales ....	31
Tabla 14.	Correlación entre liderazgo directivo y preparación.....	32
Tabla 15.	Correlación entre liderazgo directivo y enseñanza .....	33
Tabla 16.	Correlación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria .....	33
Tabla 17.	Correlación entre liderazgo directivo y profesionalidad e identidad.....	34
Tabla 18.	Baremo para la variable y dimensiones del liderazgo directivo .....	85
Tabla 19.	Baremo para la variable y dimensiones de las competencias profesionales .....	86
Tabla 20.	Validez de los instrumentos.....	87
Tabla 21.	Nivel de confiabilidad .....	88
Tabla 22.	Valores de los niveles de confiabilidad.....	88

## Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de liderazgo directivo.....	20
Figura 2.	Nivel de establecimiento de objetivos y expectativas .....	21
Figura 3.	Nivel de asignación de recursos de forma estratégica .....	22
Figura 4.	Nivel de aseguramiento de una buena enseñanza.....	23
Figura 5.	Nivel de orientación del aprendizaje y la formación docente .....	24
Figura 6.	Nivel de aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro.....	25
Figura 7.	Nivel de competencias profesionales .....	26
Figura 8.	Nivel de preparación.....	27
Figura 9.	Nivel de enseñanza .....	28
Figura 10.	Nivel de gestión comunitaria.....	29
Figura 11.	Nivel de profesionalidad e identidad.....	30

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. El marco metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico; en cuanto al diseño, este fue no experimental, transversal. Se contó con una población de 100 docentes y se optó por una muestra no probabilística intencional de 80. Los instrumentos usados para las dos variables fueron los cuestionarios, tanto para el liderazgo directivo como para las competencias profesionales, los cuales fueron validados por juicio de expertos y la fiabilidad por alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultados que el nivel alcanzado por la percepción sobre el liderazgo directivo es bueno, en un 46,3 %; y en el caso de las competencias profesionales, estas alcanzan un nivel satisfactorio en un 43,8 %; asimismo, se pudo evidenciar la relación entre las variables con un  $Rho = ,763$ ; en el caso de la significancia resulta ,000; por consiguiente, se concluye que existe una relación positiva, tanto en la variable liderazgo directivo como en las competencias profesionales, lo que quiere decir que mientras haya un buen manejo del liderazgo directivo, las competencias profesionales del docente alcanzan un nivel satisfactorio.

**Palabras clave:** liderazgo, dirección, competencias, docente.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between managerial leadership and professional skills in Network 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. The methodological framework had a quantitative approach, of a basic type; Regarding the design, this was non-experimental, cross-sectional. There was a population of 100 teachers and an intentional non-probabilistic sample of 80 was chosen. The instruments used for the two variables were the questionnaires, both for managerial leadership and for professional skills, which were validated by expert judgment. and Cronbach's alpha reliability. It was obtained as results that the level reached by the perception of managerial leadership is good, in 46.3%; and in the case of professional skills, these reach a satisfactory level in 43.8%; likewise, it was possible to demonstrate the relationship between the variables with a  $Rho = .763$ ; in the case of significance it is  $.000$ ; therefore, it is concluded that there is a positive relationship, both in the managerial leadership variable and in professional skills, which means that as long as there is good management of managerial leadership, the teacher's professional skills reach a satisfactory level.

**Keywords:** leadership, management, skills, teacher.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hace aproximadamente dos años, emergió una situación de gravedad a causa del COVID-19 mismo que hizo que fuera un tema primordial en términos globales para cada uno de los países que se encuentran en el mundo. Mientras que, en el Perú, se creó una atmósfera que representaba un reto, ya que diariamente surgían necesidades de diferentes tipos, entre ellas en el área de la educación; sin embargo, estas causaron un despertar en dicho servicio, pues, desde ese preciso instante se tenían que hacer planes para que tuviera lugar la modalidad no presencial en cada una de las instituciones, aunque siempre se contó con una base en cuanto al método; también, fue necesario que se diseñaran diversas estrategias y un conocimiento más profundo en términos educativos a distancia para afrontar el reto (Tafur y Soria, 2021).

En un estudio a nivel internacional, Manríquez y Reyes (2022) señalan que el liderazgo educativo en Chile, en dos de los niveles de educación que imparte (educación básica y educación media), en los últimos cinco años (2015 a 2020), presenta un conjunto de dispositivos institucionales que permiten al país avanzar hacia estándares de calidad educativa cada vez más desafiantes y también favorecen y facilitan la tarea directiva de un líder, por ello es necesario que el liderazgo que ejerce un director o una directora atienda diferentes contextos en relación a recursos humanos, materiales, geográficos y de condiciones socioeconómicas.

Del mismo modo, también concluyen que un líder o lideresa debe poner en práctica sus habilidades y competencias personales en función de la confianza hacia su equipo. De esta forma se favorece el trabajo colaborativo, mejora la participación de los equipos al reconocer y valorar las potencialidades y talentos de las partes involucradas de la comunidad educativa, que desarrollan un liderazgo distribuido, a través del cual se releva el rol que pueden desempeñar los distintos miembros de la comunidad educativa, lo cual permite reducir la carga laboral de los directores y las directoras, y favorece al cumplimiento de los fines trazados por la institución. Lo que quiere decir que, si el director de la institución ejerce un buen liderazgo, también facilitará el desarrollo de las funciones de los docentes, inclusive promoviendo en ello el desarrollo de ciertas capacidades que

les permitiría interrelacionarse mejor entre, teniendo así un impacto beneficioso en el desarrollo de los objetivos institucionales.

Un estudio de Riveras (2020), en donde identifica aspectos de la realidad española en cuanto al liderazgo del director y el impacto sobre la función del docente, señala que aquellos directores de colegios educacionales que han sido el punto de investigación centraron sus estrategias de liderazgo en formar un ambiente donde la participación, los diálogos y las consultas con el equipo de labor son los que dejaron en evidencia la decisión a tomar, asimismo, hay preocupaciones claras sobre los aspectos para la enseñanza y el aprendizaje, no solo sobre cuestiones administrativas, sino también, sobre la rendición de cuentas por las acciones realizadas en la escuela y las asignaciones de liderazgo respaldadas por dicha estructura. Es así que, el liderazgo se expresa colectivamente, no como una acción individual de quien dirige el plantel. Es decir, el director que posee liderazgo, se diferencia del director que no, en que el primero posee ciertas capacidades que hace que su desempeño sea superlativo, inclusive se implica en el trabajo de enseñanza-aprendizaje, quiere decir que se implica mucho con sus docentes y también toma responsabilidades sobre los resultados en cuanto a la calidad que posee la institución educativa (Ordoñez, Castillo, et al., 2020).

Habiendo atravesado este panorama desolador, la realidad actual del Perú que se está dando ahora, es la de postpandemia, contexto en donde todo está retornando a un estado de normalidad, sin embargo, los estragos causado por la pandemia ha dejado muchas implicaciones no solo para los educadores, sino también, para la vida del resto del personal que labora en las áreas académicas. Además, adaptarse a las nuevas formas de trabajar requiere desafíos no solo a nivel profesional, al igual que en el entorno familiar, lo que puede afectar el bienestar social y emocional. La COVID-19, por otro lado, crea muchos otros factores relacionados. Por ejemplo, el miedo y las consecuencias de estar infectado por el mismo, o el duelo que deja la muerte o pérdida de un ser querido (Ministerio de Educación, Minedu, 2021).

En el caso de educación en el país, Nández y Lucas (2019), en su estudio, señalan que la calidad del órgano educacional no es una cuestión ajena a la capacidad para liderar por parte del director. La pedagogía tiene implicaciones de

tipo administrativo, de organización y sociales son esenciales para ser consideradas, ya que muestran que la gestión es un problema humano y, el desempeño humano está moldeado por su formación. Y finalmente, los aportes de Rafael y Orbegoso (2019) señalan que en el contexto peruano el desempeño docente está muy vinculado al liderazgo pedagógico ejercido por el director y sus maneras de aplicar estrategias que colaboren a los educadores a desarrollar sus habilidades para conseguir las metas de aprendizaje.

En la realidad local, algunas instituciones de la Red 19 de la Unidad de Gestión Educativa Local 15, Huarochirí, se hace evidente la necesidad de crear ambientes para las labores académicas y además que haya estrategias que fortalezcan la pedagogía de los educadores en beneficio de toda la comunidad estudiantil. La labor de liderazgo del director en el trabajo pedagógico es importante pero no suficiente, ya que más de la mitad de docentes no reportan la retroalimentación realizada a los alumnos y no se logra promover la creatividad, el pensamiento Crítico y la creatividad.

En el caso de la formulación del problema, este se realizó de la siguiente manera: PG: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022? La cual se descompuso en las siguientes: PE1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022? PE4: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?

La investigación se justifica teóricamente, en razón del uso de la teoría del liderazgo, ya que esta aporta base para la necesidad de propiciar relaciones horizontales que reemplacen a las dictatoriales; asimismo, confirma el hecho de que los logros de las metas no son propios de un solo individuo, sino que se nutre de los valores del grupo. La justificación práctica del presente estudio es propiciar la reflexión en el equipo directivo y los docentes para crear las condiciones necesarias para participar de manera eficiente en el proceso de acreditación que se avecina; en donde se considera como una de sus dimensiones la evaluación

de la gestión estratégica y estipula, que la pedagógica debe ser implementada con liderazgo pedagógico colaborativo, orientado al desarrollo institucional para el logro de los objetivos y la formación integral de los alumnos. Finalmente, la pesquisa se justifica metodológicamente, porque se han creado dos instrumentos, científicamente validados los cuales van a servir para futuras investigaciones y ahorro de tiempo y esfuerzo a sus autores.

En el caso de la formulación de los objetivos, estos se realizaron de la siguiente manera: OG: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. Los que se desglosaron en los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. OE2: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. OE3: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. OE4: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Sobre las hipótesis, se consignaron las siguientes: HG: Existe relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. HE1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. HE2: Existe relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. HE3: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. HE4: Existe relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, también se ha realizado investigaciones relacionadas con la temática perteneciente a este estudio, las cuales serán de mucha utilidad ya que nos permitirá tener una visión más allá de nuestra realidad, es el caso de Paternina (2021) quien realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar el impacto de los estilos de liderazgo de los supervisores en la calidad de la instrucción en instituciones educativas de El Dorado. Respecto a la metodología, fue un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. Teniendo como muestra a 37 profesores, a quienes se les aplicaron cuestionarios. El resultado evidenció que el estilo de liderazgo dominante es el estilo del gerente anterior, que fluctúa en un 92,16%,  $Rho = 0,45$ . Se llega a la conclusión que el estilo de liderazgo del director tiene un impacto significativo en la calidad de la educación.

También es relevante mencionar la investigación de Ordóñez (2021) quien tuvo el objetivo principal de encontrar la relación entre liderazgo y desempeño. En la metodología, utilizó el enfoque cuantitativo en un estudio de correlación, y transversal. La población es la comunidad docente. Los instrumentos como entrevista y encuesta fueron aplicados. Por último, se concluye que ambos elementos indagados se asocian directamente y positivamente ( $Rho = 0,65$ ).

También se tiene al estudio de Alvarado y Cardoso (2017) quienes tuvieron el objetivo de examinar si las habilidades de liderazgo y gestión inciden en la calidad de la educación. En la metodología, el enfoque utilizado es cuantitativo y transversal, además de ser no experimental. El grupo de muestra incluye al director y subdirector, así como 18 docentes, personal administrativo y alumnos. La herramienta fue una encuesta de formato libre centrada en las variables del estudio. Concluyen que las habilidades de liderazgo y gestión tienen un impacto positivo en la calidad de la educación.

Asimismo, se tiene a la investigación de Bravo (2017) el cual tuvo como objetivo encontrar de qué manera el liderazgo directivo se asocia con las buenas prácticas de gestión escolar. Siendo un estudio con una metodología cuantitativa y correlacional. En la población se seleccionó a 10 personas; se concluye que el liderazgo pedagógico del director se relaciona con las buenas prácticas de gestión escolar de manera positiva.

Finalmente, el estudio de Traub (2015) que tuvo el objetivo de encontrar la asociación entre el liderazgo directivo y la articulación del sistema de evaluación. En la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlativo y no experimental. Población de 29 docentes. Se concluye que los líderes directivos se relacionan de manera positiva con la articulación del sistema de evaluación.

También a nivel nacional diversos autores han estudiado las variables que se plantean en el presente proyecto, en tanto, esto permite conocer el comportamiento de estas variables nacionalmente en una población contextos diferentes. Entre estos se encuentra el estudio de Córdor (2020) el cual planteó como objetivo determinar si en las aulas del centro educativo del distrito de Pariahuanca se presenta una asociación entre liderazgo directivo y gestión educativa. La investigación fue correlacional, además, dicho estudio se realizó mediante la aplicación del método científico, pudiendo emplear una encuesta a 9 rectores y 68 docentes. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables fue de  $R = 0,883$  mostrando una correlación directa alta al nivel de significancia  $p = 0,000$ . Por lo que se concluye que ambas variables se asocian positivamente.

También la investigación de Villalba (2020) quien tuvo el objetivo de encontrar la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño del profesor. En este estudio se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con una finalidad básica, asimismo, descriptivo-correlacional. Participaron 9 rectores y 30 profesores. Dentro de las técnicas empleadas fueron la encuesta y la observación. En los resultados se encontró que el director mostró un liderazgo equilibrado o intermedio y el profesor mostró un nivel adecuado de eficacia educativa. Finalmente, se puede concluir que se han verificado las relaciones parciales entre las variables.

Por otro lado, se tiene el estudio de Carbajal (2018) quien planteó el objetivo de definir la asociación entre la gestión del talento humano y el liderazgo directivo. Desde el punto de vista metodológico, es positivista, cuantitativa, respecto al tipo, este fue básico y un diseño descripción correlacional. De acuerdo a los participantes estuvo conformada por 115 profesores. La confiabilidad de las herramientas fue tratada mediante el Cronbach, siendo equivalente a 0,893 y 0,825, la cual es altamente confiable. Los resultados obtenidos en  $\text{sig} = .000$

menor respecto al nivel de significancia de 0.05, asimismo, evidenciando una alta correlación positiva ( $r = 0.862$ ) y concluye que se presenta una asociación directa entre ambas variables estudiadas. A su vez, el estudio de Ricra (2017) quien desarrolló el objetivo de encontrar una asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Según la metodología, este es un tipo de estudio básico, se asume que el diseño es un estudio no experimental, transversal correlacionado, y a criterio del jurado, se aplican dos herramientas validadas para determinar la confiabilidad. Además, la muestra es considerada un muestreo probabilístico debido al coeficiente Cronbach, en la cual se seleccionó a 15 docentes. De acuerdo a los hallazgos se muestran en los resultados que la capacidad de liderazgo directivo está relacionada con el desempeño docente, la correlación significativa observada con el valor de Spearman es 0,190, y el valor  $p = 0,000$  es mayor que 0,05 lo que demuestra que es mayor. Se concluyó que se presenta un vínculo importante entre ambos fenómenos investigados. Finalmente, se tiene la investigación de Carrasco (2016) el cual presenta el objetivo de evaluar la dirección del liderazgo directivo a fin de establecer una relación con la capacidad profesional del docente. En lo metodológico, este estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Utilizando un muestreo probabilístico, se consideraron como muestra 110 profesores. De acuerdo a la recolecta de datos se aplicó herramienta de investigación denominado cuestionario. Finalmente, en las conclusiones los hallazgos muestran que se presenta una asociación positiva entre ambos elementos indagados, con un valor  $r = 0.995$ .

Respecto a las teorías que se desarrollan respecto de las dos variables, tenemos a las siguientes: El liderazgo directivo, según Ordóñez (2020) se ve como un método de inmersión en todos los sectores de la sociedad donde hombres y mujeres, conocidos como líderes, desarrollan las habilidades y destrezas que les permiten dirigir e influir en los grupos. Esto quiere decir que el líder en este caso es el director de la institución, gestionando y mejorando la calidad de los alumnos, profesores, padres de familia y procesos educativos.

Para Cancino y Vera (2017) es imperativo brindar una educación cálida y de calidad a la ciudadanía y apoyar el crecimiento de la comunidad educativa a través de una retroalimentación continua en base a los resultados de la

evaluación. En tal caso, el liderazgo institucional juega un rol fundamental ya que el director es responsable y, por lo tanto, dirige el proceso evaluativo.

Primero, el liderazgo directivo, se define como la tarea de influenciar y orientar a otros con el fin de alcanzar los objetivos en común de las escuelas, también es reconocido como un aspecto principal del funcionamiento de las instituciones educativas (Krüger, 2019). De tal manera, los compromisos de los directores aumentarán y los líderes deberán ser los motores de los cambios en el modelo académico (Ordóñez, 2020). En términos de la naturaleza de la institución, el liderazgo generalmente se entiende como un intento de influir en el comportamiento de otros individuos o grupos y puede enfatizarse como el liderazgo de una organización o centro educativo (Arana y Coronado, 2017).

Por lo tanto, un buen liderazgo escolar debe ser crítico, inclusivo, compartido o distribuido. También existe la necesidad de liderazgo educativo, aprendizaje, desarrollo de capacidades y desarrollo endógeno en las escuelas que se centre en los estudiantes y el aprendizaje y esto finalmente ayude a construir comunidades educativas de calidad y nivel justo (Bolívar, 2019). Como lo indica Sepulveda y Aparicio (2020) es un área que puede mejorar significativamente las condiciones de trabajo y aprendizaje de los docentes y es un proceso que impacta en el aprendizaje de los discentes, esto se define como liderazgo directivo. Finalmente, Reyes, Trejo y Topete (2017) manifiestan que hoy en día el liderazgo directivo se ha establecido tanto en una habilidad como en una estrategia derivada de la política educativa de las organizaciones internacionales, mismos que son considerados los principales actores para implementarlos.

Según, Quiroz (2021) son el Liderazgo transformacional, que puede ser capaz de generar un cambio de transformar dentro de la institución en esos factores fundamentales como es el comportamiento y prácticas que transmitan una visión motivacional y, que muestren expectativas elevadas para el desempeño de los agentes que colaboran y generen confianza en cada uno de los miembros del equipo y así lograr objetivos comunes.

Aunque, según lo que menciona Toledo (2020) el liderazgo que mayormente predomina en la gestión del director de la institución, se identifica mayormente con el 'estilo democrático', con una evidente tendencia al comportamiento respetuoso y amable hacia su personal, con una actitud



participativa que genera ese mismo ambiente y con una inminente voluntad para fomentar las relaciones interpersonales. En contexto, se trata básicamente de participar y realizar actividades que facilitan el desarrollo de tres variables intermedias: la motivación docente, las competencias profesionales y las condiciones de trabajo (Camacaro, 2019).

De acuerdo a los efectos del liderazgo directivo este influye indirectamente en lo que aprenden los docentes, por medio del impacto en la motivación, las habilidades y las condiciones laborales. Por su parte, Badillo, Buendía y Krücken (2015) mencionan que para que un educador aplique, de manera adecuada, un buen liderazgo debe ser un agente que reconozca sus sentimientos y los de sus discentes y ajuste constantemente el ambiente emocional de su clase para ayudar a alcanzar las metas. Además, se puede detallar el Modelo teórico del Liderazgo directivo, en donde el investigador Tintoré (2018) ha determinado con teorías de línea de tiempo que muestran su desarrollo y varios modelos que se aclaran a continuación como parte del estudio:

Teoría general del Liderazgo directivo, dicha teoría habla sobre la evolución científica del liderazgo, el cual tiene un impacto directo en las ciencias sociales, ciencias humanas y ciencias administrativas. La Teoría Psicoanalíticas fue investigada por Erik Homburger Erikson en el año 1964, quien elaboró el fundamento psicológico evolutivo de la educación infantil, pero también en esta teoría, otros teóricos argumentaron los profundos conflictos internos reivindicados por Freud, Fromm y Wolman, rodeados de un enfoque analítico interiorizado.

Respecto de las dimensiones, estas se basaron en Robinson (2016), quien plantea las siguientes dimensiones, en el caso de la primera dimensión: establecer objetivos y expectativas, la premisa principal de esta dimensión es establecer la comunicación de metas, los estándares y lo que se espera del aprendizaje, asimismo buscar consensos para lograr la participación de todo el equipo, para así poder alcanzar las metas propuestas en un inicio. Asimismo, en primer lugar, la consideración al esfuerzo de las personas es vital, para alcanzar las metas. Por otro lado, las personas logran comprometerse cuando los objetivos tienen conexión con aquello que ellos valoran. Segunda dimensión: Asignación de recursos de forma estratégica; en este caso, cuando los objetivos han sido establecidos, la capacidad estratégica de los líderes será puesta en práctica, en

cuando a la distribución de recursos, ya sea: económicos, materiales, tiempo y experticia, con el fin de lograr las metas principales. Existen también momentos en el cual los recursos pueden ser escasos, en esa situación es donde la función del liderazgo estratégico cobra valor, ya que este tiene que tomar decisiones adecuadas para ver las prioridades y derivar recursos respecto sin desperdiciar.

Tercera dimensión: Aseguramiento de una buena enseñanza; en esta dimensión los líderes se distinguen por tener una labor muy esforzada y preponderante supervisando y coordinando la función del docente; asimismo se centra en identificar falencias y con ello ejercer dos funciones: retroalimentación y autorregulación. En el caso de la cuarta dimensión: Orientación del aprendizaje y la formación docente, se tiene como aspecto principal que la financiación y organización de la formación docente y el aprendizaje, aunado a ello el liderazgo interviene también en aspectos similares a este. Es el caso de la modelación de rol de los docentes, es aquí en donde el rol del líder es determinante, ya que su participación activa permite identificar qué tipos de aprendizajes son los más relevantes, para que los objetivos se den de forma progresiva. Quinta dimensión: Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro. En este caso la dimensión abarca la creación de un entorno adecuado que permita que el docente pueda cumplir su función con normalidad, y a su vez que el estudiante se centre en su aprendizaje.

Seguidamente, la primera definición de competencia implica la capacidad de un individuo de realizar una actividad o función laboral (Gómez, 2015). Asimismo, el autor anterior indica que dichas competencias son regulaciones o responsabilidades relacionadas con los números de carrera (tareas y funciones) e incluyen todos los resultados, curso de acción y resultados requeridos por el agente profesional. En otras palabras, las competencias profesionales son las habilidades y destrezas de las personas necesarias para crecer por medio de la formación.

Por su parte, en palabras de Pérez y González (2015) no se trata sólo de un concepto operativo en este momento, sino de un concepto en construcción. En tanto, significa un grupo de aprendizajes, procesos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido de que una persona necesita saber cómo ejercer una profesión, en donde al adquirir estos aprendizajes, podrá actuar con

eficacia en situaciones profesionales (Asonitou y Hassall, 2019). Sin embargo, las capacidades y las habilidades son cuestiones separadas y tienen diferentes implicaciones idiomáticas (Vélez et al., 2018).

Por lo tanto, una competencia es una incorporación de un grupo de capacidades que se realiza en un contexto particular para resolver un problema. Estas características brindan un rendimiento satisfactorio en situaciones del mundo real, de acuerdo con los estándares establecidos. Finalmente, se puede decir que las competencias profesionales son la capacidad de realizar un trabajo de manera efectiva mediante la movilización de los conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar un objetivo particular (Véliz, Jorna y Berra, 2016).

En cuanto a los Enfoques sobre las competencias, Ortiz et al. (2015) presentan tres muy diferentes, pero comprensibles que enfatizan globalmente los aspectos teóricos de la competencia: 1. Conductista: Esto incluye conflictos de comportamiento individual con la realización de funciones atomizadas. El objetivo es establecer especificaciones de habilidades transparentes para que no haya desacuerdo sobre lo que constituye un desempeño satisfactorio, dicho enfoque ignora los vínculos entre las tareas y la posibilidad de que tales vínculos puedan conducir a la variación de tareas. Además, Bogoviz et al. (2019) apoyan que la prueba de competencia (su evaluación) proviene de una observación directa del desempeño.

Como número 2. Genérico: Se enfoca en las cualidades generales de cada persona que son importantes para una implementación efectiva. Prioriza los procesos básicos (conocimientos, habilidades de pensamiento crítico, entre otros) y proporciona la base para rasgos más específicos o transferibles. Mientras que Salnikova et al. (2020) aclaran que las críticas más sobresalientes de dicho enfoque son: a) falta de evidencia clara que confirme la existencia de habilidades comunes, b) dudas sobre la transferibilidad de las habilidades y c) modificaciones de habilidades y destrezas, lo cual incluye abstracción de situaciones específicas.

Y, por último, el número 3. Integrado o relacional: Pretende hacer coincidir el enfoque general anterior de las propiedades con el contexto en el que se promocionan o utilizan. Además, estima una combinación compleja de atributos (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) y funciones que los profesionales atribuyen a una situación particular.

Pinto et al. (2016) indican que la competencia es una manera de fomentar un enfoque de aprendizaje reflexivo, lo que sugiere que los profesionales de la educación tienen la oportunidad de aprender sus prácticas personales, colectivas y reflexionar críticamente. No obstante, es deseable formar profesionales capacitados para una larga vida laboral, que no se limite a la simple práctica de conocimientos durante la formación (Helm, 2015). b) La tendencia laboral: El discente debe ser capacitado por el profesor acerca de las funciones que desempeñará en su ámbito profesional y en su vida diaria.

El Minedu (2016) sobre el Marco del buen desempeño profesional, pueden reflejarse en saber y entender las cualidades de todos los discentes y sus disciplinas, la acción disciplinaria que enseñan y los métodos y procesos pedagógicos para facilitar las habilidades de alto nivel y la formación general del agente. Por lo que se enumeran algunas formas para desempeñarse: Factor 1: Argumenta un saber y comprensión de las cualidades personales, socioculturales y de desarrollo de los discentes y sus necesidades específicas. Comprender el aprendizaje y desarrollo del infante y del adolescente es conocer sobre sus diversos síntomas dentro del abanico de diversas variables: 1) Necesidades de educación especial más frecuente; 2) Edad y género en cada ámbito sociocultural; 3) Cualidades del idioma del discente y patrones de comunicación relacionados con el uso del idioma en un contexto particular; y, 4) Costumbres culturales y características familiares en las que se socializa el alumnado.

Factor 2: Muestra los últimos conocimientos y comprensión de los conceptos básicos de la materia del campo de estudio que se imparte. Conoce las titulaciones y el contenido de la rama que corresponde a las áreas y niveles, estructura, las diversas visiones existentes, el desarrollo nuevo, el contenido de las diferentes disciplinas y el orden que se debe mantener según la edad del alumno, así como también, la matriz cultural en la que se socializan. Controla con liquidez los fundamentos y conceptos de más relevancia de la materia que integra el campo de estudio que imparte. Comprender y aplicar el concepto de propiedad dentro de la institución (Minedu, 2016).

Factor 3: Exhibe los últimos conocimientos y lo que comprende acerca de las teorías y didácticas y técnicas pedagógicas en el campo enseñado. Comprende los enfoques más importantes y teorías educativas modernas y puede

explicar sus relaciones con las organizaciones y la ejecución de las actividades educativas. Tiene el conocimiento de cómo enseñar materias de su especialidad. Se especializa en diferentes estrategias educativas para crear un aprendizaje significativo. Identifica la estrategia que mejor se adapte al tipo de aprendizaje al que desea llegar. Contiene los conceptos básicos y las estrategias que permiten a los estudiantes acceder a los contenidos y desarrollar habilidades que tengan en cuenta diferentes ritmos (Minedu, 2016).

Por otro lado, la evaluación de las competencias laborales debe ser conductuales y estar vinculadas a la situación laboral real para desarrollar habilidades significativas (Nilsson et al. 2018). Al mismo tiempo, la evaluación de las competencias profesionales es un proceso que debe estar dirigido a la actuación del educador, ayudándole a ver la situación laboral real y diseñar una tarea de evaluación que sirva para el momento. Por lo tanto, se considera un proceso complejo evaluar las competencias de la profesión. En primer lugar, debe definir el contenido de la habilidad y explicar el comportamiento, las habilidades y las métricas; además, establecerse herramientas de recopilación de datos para obtener la evidencia necesaria.

La evaluación de habilidades de la profesión es un proceso sistematizado en el que se recopila una prueba o evidencia de la capacidad de un educador para realizar un trabajo o los resultados de aprendizaje de un discente y muestra lo que se puede hacer de acuerdo con criterios de confiabilidad compilado en el diccionario de habilidades o en el directorio de cualificaciones (Zoia et al., 2018). De acuerdo a los principios a continuación se basará la evaluación de capacidades: Eficacia; tener agilidad en aplicar plazos razonables para recolectar evidencias y es económicamente rentable en términos de los costos incurridos por la logística requerida para el desarrollo. Flexibilidad, Mohamadi y Malekshahi (2018) afirman que es tener la capacidad de obtener pruebas de un individuo aplicando varios métodos con diferentes características. Validez; tener la capacidad de recaudar las pruebas necesarias y confiables y que, además, sean pertinentes para cada caso, entre ellas están el diccionario de competencias, catálogo de cualificaciones, entre otros.

En el caso de las dimensiones que se han tomado en cuenta para verificar las competencias desarrolladas por los docentes, son la preparación para el

aprendizaje, este comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Otra característica especial es el manejo adecuado de los contenidos pedagógicos, así como de los disciplinares, aunado a ello, la selección de estrategias, recursos pedagógicos y finalmente, las diversas formas de evaluación.

Asimismo, la enseñanza para el aprendizaje, está referido estrictamente a la manera en cómo se lleva a cabo el proceso de enseñanza, contando con un enfoque inclusivo y diverso que comprenda las expresiones particulares de cada entorno. El docente sirve de intermediario para la creación de un ambiente idóneo para el aprendizaje, designación de contenidos, motivación constante a sus dirigidos, la elección de estrategias pedagógicas y diversas formas de evaluación, asimismo, el uso constante de recursos pedagógicos. Finalmente, hacer uso de criterios adecuados para el logro de aprendizajes y las mejoras en la enseñanza (Minedu, 2016).

También otra dimensión, es la participación en la gestión comunitaria, la cual está referida a intervención en la gestión escolar, partiendo desde un enfoque democrático, teniendo en cuenta para el desarrollo de una comunidad de aprendizaje. Asimismo, está referido a la comunicación con toda la comunidad educativa, participando así en la redacción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, coadyuvando también a la mejora del ambiente de la institución. También se incluye, el valor y la consideración a las particularidades que expresa la comunidad, y el rol que juegan las familias en los aprendizajes de los estudiantes.

Y, finalmente, la profesionalidad e identidad que demuestra el docente, esto hace referencia a las características particulares en cómo se lleva a cabo la formación de los docentes. Asimismo, reflexiona constantemente sobre su desempeño, la de sus compañeros, su trabajo en equipo y su participación en el desarrollo de institución educativa. Finalmente, se implica en la implementación en las políticas nacionales y regionales (Minedu, 2016).

### **III. METODOLOGÍA**

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

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

Se tendrá en cuenta al tipo básico, que es aquella cuyos propósitos no se sitúan en el momento actual, su único fin es mejorar y aumentar el conocimiento que ya se tiene sobre la variable o fenómeno de estudio. Su herramienta principal son las teorías científicas, las cuales se somete a análisis y síntesis para poder evidenciar la mejora realizada (Carrasco, 2019).

Este tipo de investigación se usa siempre en cuando la investigación parta de estudios ya existentes, es decir conocimiento que ya es común y se encuentra gran cantidad de estudios recurrentes, por ello, lo que se hace es someter ese conocimiento a un contexto diferente, con ciertas particularidades propias del estudio que hace que el nuevo resultado pueda contribuir a mejorar el sustento teórico que servirá para fortalecer la epistemología de aquel conocimiento.

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

En cuanto al diseño, considerado es el diseño no experimental, la cual se puede definir como el diseño que prescinde de la manipulación tendenciosa de las variables. Lo que quiere decir, es que, en estos estudios, a las variables no se las somete a variaciones intencionales, para ver el efecto de una variable sobre otra; en este diseño lo que se hace es medir u observar a las variables tal y como se presentan en la cotidianidad, para poder ser analizadas. Asimismo, fue transversal descriptivo (correlacional). Lo transversal quiere decir que se aplicaron los instrumentos a la muestra respectiva, en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Para Bernal (2016), es descriptivo porque esta investigación tiene como función principal evidenciar las características y rasgos principales de una variable o fenómeno de estudio, así como la descripción de las partes principales que la componen.

Y correlacional, ya que, según Bernal (2016), el fin principal es la examinación de las relaciones entre variables, lo que no quiere decir que una cause un efecto en la otra. Por ello, se entiende que la relación abordar la correspondencia que existe entre variables, pero no es una relación causal, en

donde el objetivo sería diferente ya que la modificación de una variable podría causar variación en la otra.

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

#### **Variable independiente: Liderazgo directivo**

**Definición conceptual:** Liderazgo directivo, se define como la tarea de influenciar y orientar a otros con el fin de alcanzar los objetivos en común de las escuelas, también es reconocido como un aspecto principal del funcionamiento de las instituciones educativas (Krüger, 2019).

**Definición operacional:** La variable se define operacionalmente a través de las dimensiones, las cuales han servido para la elaboración de los instrumentos, las mismas que son: Establecimiento de objetivos y expectativas, asignación de recursos de forma estratégica, aseguramiento de una buena enseñanza, orientación del aprendizaje y la formación docente y aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro.

#### **Variable dependiente: Competencias profesionales**

**Definición conceptual:** Conjunto de aprendizajes, procesos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido de que una persona necesita saber cómo ejercer una profesión, en donde al adquirir estos aprendizajes, podrá actuar con eficacia en situaciones profesionales (Asonitou y Hassall, 2019)

**Definición operacional:** La variable se define operacionalmente a través de las dimensiones, las cuales han servido para la elaboración de los instrumentos, las mismas que son: Preparación, enseñanza, gestión comunitaria y profesionalidad e identidad.

### **3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población para Gómez-Núñez et al. (2021) hace referencia al conjunto de personas sobre las que queremos estudiar el fenómeno educativo, para este caso particular la muestra estuvo conformada por todos los docentes que pertenecen a las Instituciones Educativas de la Red 19, UGEL 15, en este caso suman 100.



### **3.3.2. Muestra**

Mientras que la muestra es un subconjunto de casos extraídos de la población sobre los que se investiga realmente. Los participantes o muestra constituyen uno de los elementos más importantes del proceso investigador, principalmente porque sin ellos sería imposible realizar nuestros estudios (Gómez-Núñez et al., 2021). En este caso la muestra resultó 80 docentes.

### **3.3.3. Muestreo**

En el caso del muestreo, se usó el muestreo no probabilístico, en este caso Carrasco (2019) señala que, la particularidad de este muestreo, es que no todos los que componen a la población, tienen probabilidades de ser seleccionados para ser utilizados como muestra de estudio. En este caso se eligió a los docentes, con los siguientes criterios. Criterios de inclusión: Regularidad en la asistencia, condición de nombrados, anuencia a colaborar y flexibilidad de sus horarios laborales. Criterios de exclusión: Irregularidad en la asistencia, condición de contratados, renuencia a colaborar y horarios laborales estrictos.

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

La técnica en uso para el presente estudio fue la encuesta, Carrasco (2019) señala que la encuesta posee una excelencia tal que, es usada mayormente en los estudios sociales, ya que posee una versatilidad que le permite obtener datos de manera sencilla y práctica. Su definición está circunscrita en la forma en como procede en la exploración, indagación y recolección de datos a través de interrogantes de forma directa o indirecta, a la muestra que se ha tomado en cuenta para el estudio.

Como instrumento, en el caso de ambas variables, se hizo uso del cuestionario, por ello, Carrasco (2019) indica que este instrumento es de uso frecuente en los estudios sociales, ya que el responder las preguntas que se plantean en el documento, son sencillas y directas. Las interrogantes deben tener un tiempo prudente para su organización y elaboración. El cuestionario, pertenece a la técnica denominada encuesta, y su modalidad es relativamente sencilla, ya que se prescinde del vínculo directo y personal con la muestra de estudio. El único procedimiento es entregar las hojas que contienen las preguntas

(instrumento), y estas tienen que ser ordenadas, claras, concisas y objetivas, para que sus respuestas sean de la misma manera.

En cuanto a la validez, esta se define como el nivel de capacidad que alcanza un instrumento, para poder ser de utilidad comprobada en la medición de una variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el presente, la validez para el liderazgo directivo y las competencias profesionales, se procedieron por juicio de expertos, resultando lo siguiente:

Lo apreciado en los datos de la tabla antecesora, se evidencia que los jueces han determinado que ambas variables, poseen buena validez, lo cual es suficiente requisito para ser aplicados a los docentes en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Sobre la confiabilidad, Hernández et al. (2010), señalan que esta se refiere estrictamente a la estabilización en la puntuación que alcanzan los instrumentos, luego de haber sido sometido a retiradas aplicaciones, si las puntuaciones en la secuencia fueran diferentes, entonces no hay confiabilidad en que el instrumento pueda replicar varias veces y tener el mismo resultado, por ende, no sería prudente aplicar ese instrumento.

En caso del particular, para hallar la confiabilidad se hizo uso del Alfa de Cronbach, tomando a 10 docentes como muestra de la prueba piloto, procediéndose a hacer uso del SPSS 25, pudiéndose determinar el nivel de confiabilidad alcanzado por los instrumentos.

Siendo los resultados para el liderazgo directivo 0,795 y para las competencias profesionales 0,888, se puede concluir que la tienen una confiabilidad excelente, por ello pueden ser aplicados.

### **3.5. Procedimiento**

Primero iniciara con la recopilación, que se basa en el acopio de información relevante sobre el objeto de estudio, para ello se hace uso de determinados instrumentos, consultados previamente en la planificación. Luego sigue la organización, que se basa en el orden que se les brinda a los datos recopilados de manera adecuada, la cual es requisito para alcanzar un buen resultado. Continuando con la presentación, que se basa en la exposición de los datos

recopilados en el transcurso del estudio, caracterizando detalles importantes, usando para ello tablas y gráficos estadísticos.

Después se ejecutó el análisis, que esta basado en un estudio detallado de las variables, con el fin de identificar todas las características y cualidades propias de ella, para ello se hace partícipe a fórmulas matemática. Por último, se realizó la interpretación, que se basa en darle un significado a los resultados, la cual servirá para poder plantear alternativas de solución o mantenimiento.

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

Se analizaron los datos en dos fases: descriptivo e inferencial, en la fase descriptiva se caracterizaron las variables a través de sus baremos, en base a las frecuencias y porcentajes, identificando así el nivel alcanzado por los participantes. En la fase inferencial, se procedió a desarrollar la prueba de normalidad, y se realizó la correlación para identificar el nivel de correlación alcanzado por las dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre las dos variables: Liderazgo directivo y las competencias profesionales; por ello es que la indagación transitó solo en base a las dos variables, es decir, se prescindió de los datos personales de la muestra, datos de salud u alguna apreciación política particular, guardando así el respeto por los participantes.

#### IV. RESULTADOS

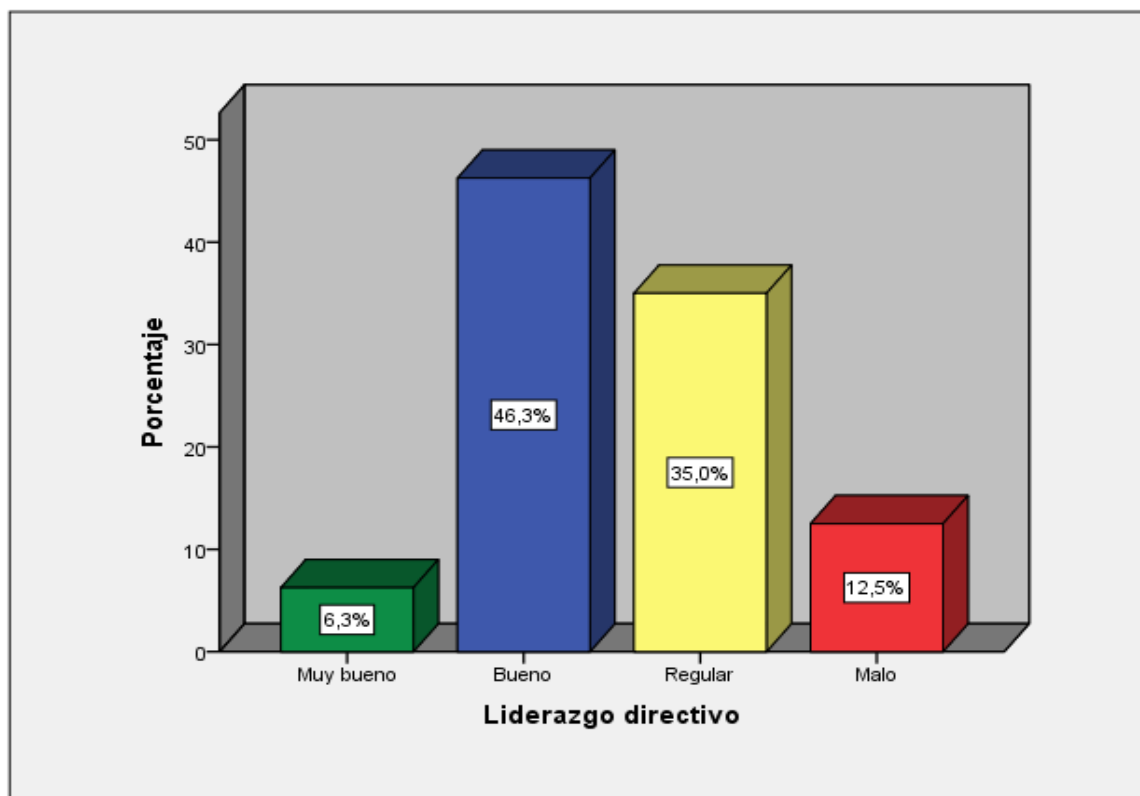
**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo directivo.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	81 – 100	5	6,3%
Bueno	61 – 80	37	46,3%
Regular	41 – 60	28	35,0%
Malo	20 – 40	10	12,5%
Total		80	100,0%

**Figura 1**

*Nivel de liderazgo directivo*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 46,3% (37) considera bueno el liderazgo directivo, seguido por un 35,0% (28) quienes consideran que es regular, otro 12,5% (10) malo, y por último solo un 6,3% (5) considera que es muy bueno. El promedio es 60,20 lo cual indica que los encuestados consideran regular el liderazgo directivo.

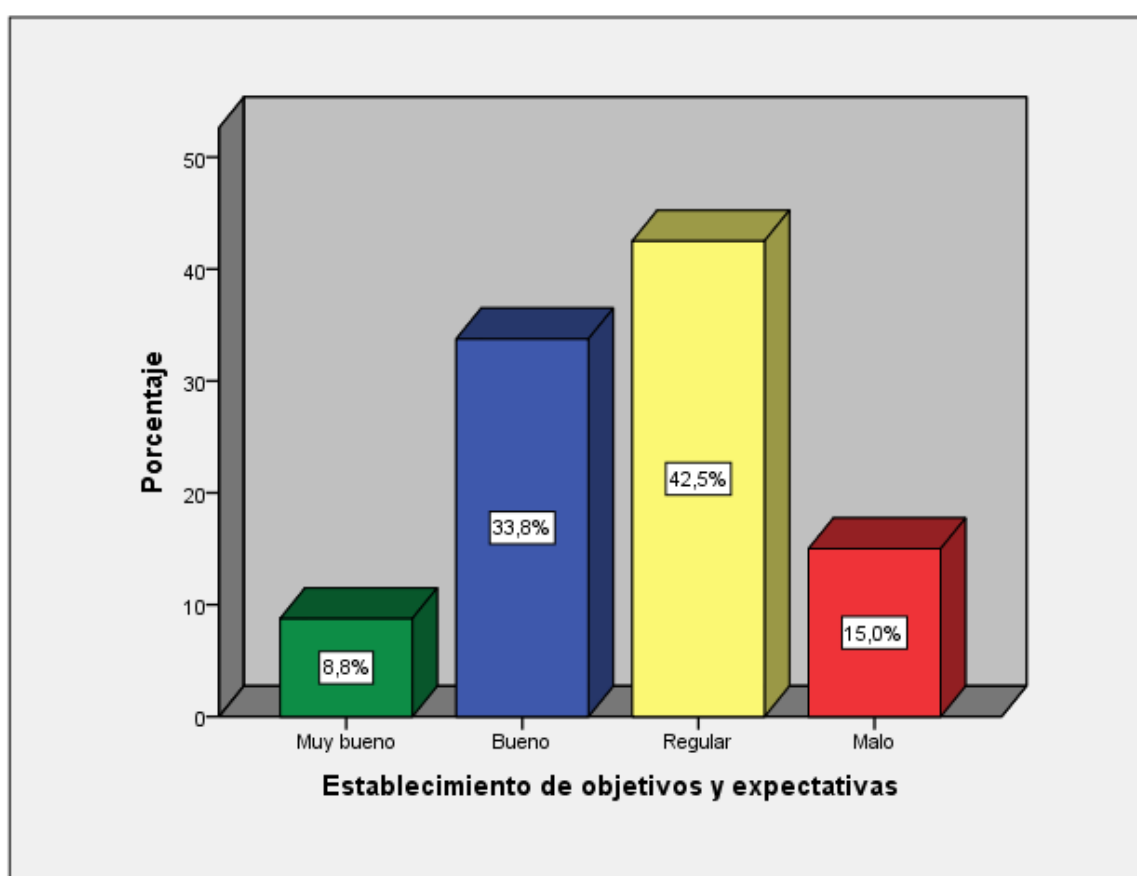
**Tabla 2**

*Nivel de establecimiento de objetivos y expectativas.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17 – 20	7	8,8%
Bueno	13 – 16	27	33,8%
Regular	9 – 12	34	42,5%
Malo	4 – 8	12	15,0%
Total		80	100.0%

**Figura 2**

*Nivel de establecimiento de objetivos y expectativas*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 42,5% (34) considera regular el establecimiento de objetivos y expectativas, seguido por un 33,8% (27) quienes consideran que es bueno, otro 15,0% (12) malo, y por último solo un 8,8% (7) considera que es muy bueno. El promedio es 12,06 lo cual indica que los encuestados consideran regular el establecimiento de objetivos y expectativas.

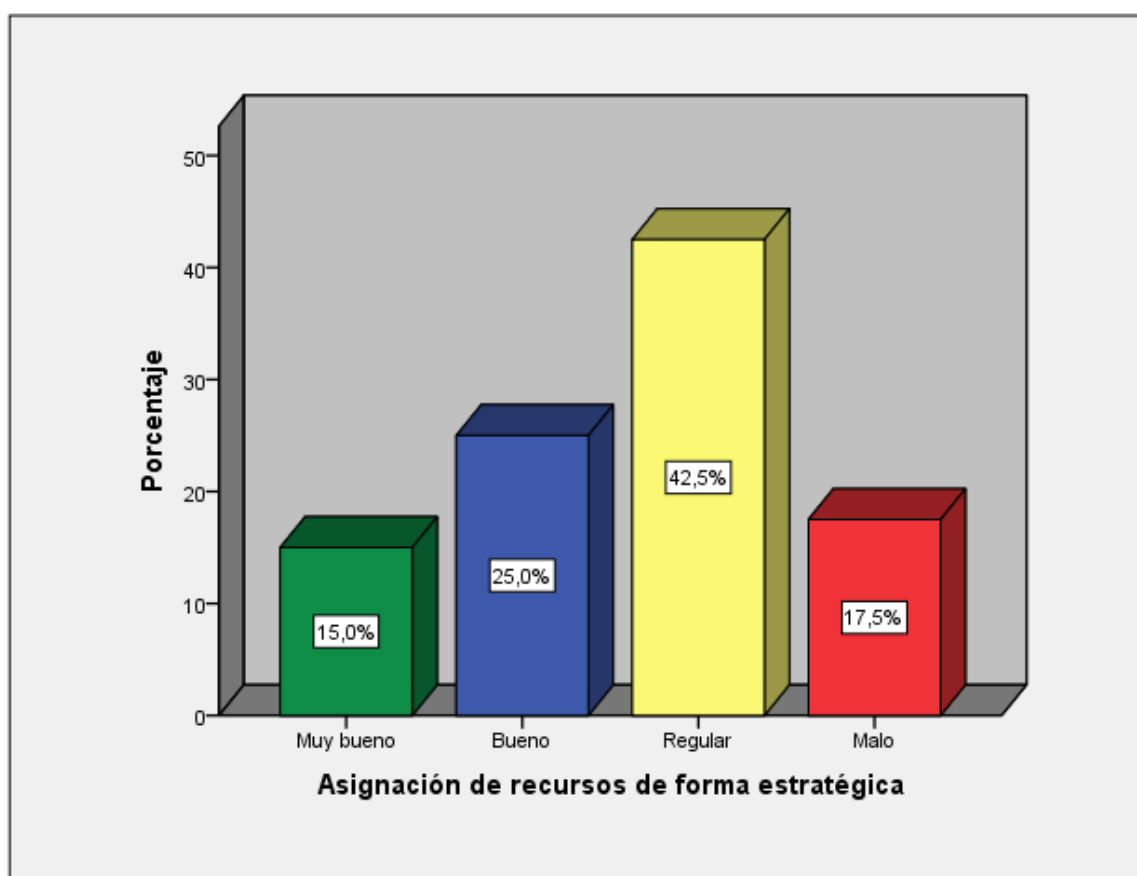
**Tabla 3**

*Nivel de asignación de recursos de forma estratégica.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17 – 20	12	15,0%
Bueno	13 – 16	20	25,0%
Regular	9 – 12	34	42,5%
Malo	4 – 8	14	17,5%
Total		80	100.0%

**Figura 3**

*Nivel de asignación de recursos de forma estratégica*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 42,5% (34) considera regular la asignación de recursos de forma estratégica, seguido por un 25,0% (20) quienes consideran que es buena, otro 17,5% (14) mala, y por último solo un 15,0% (12) considera que es muy buena. El promedio es 11,89 lo cual indica que los encuestados consideran regular la asignación de recursos de forma estratégica.

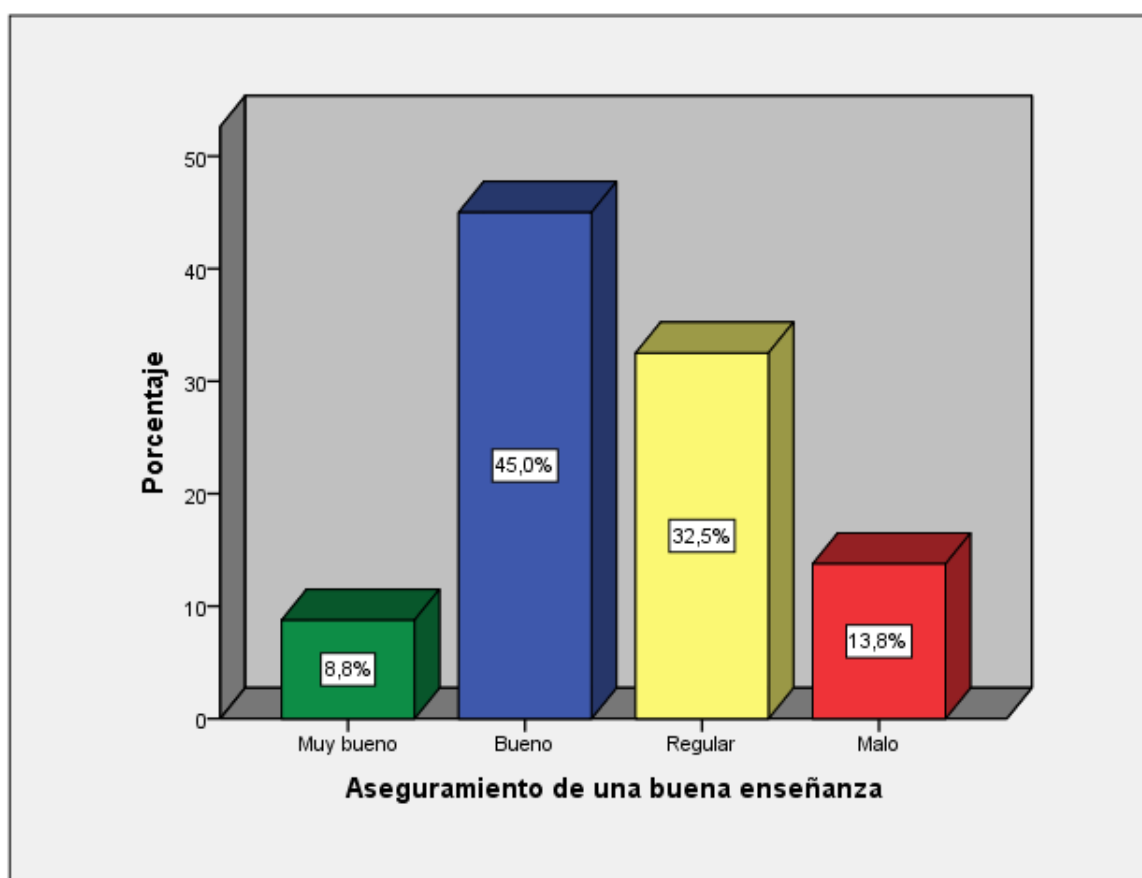
**Tabla 4**

*Nivel de aseguramiento de una buena enseñanza.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17 – 20	7	8,8%
Bueno	13 – 16	36	45,0%
Regular	9 – 12	26	32,5%
Malo	4 – 8	11	13,8%
Total		80	100.0%

**Figura 4**

*Nivel de aseguramiento de una buena enseñanza*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 45,0% (36) considera bueno el aseguramiento de una buena enseñanza, seguido por un 32,5% (26) quienes consideran que es regular, otro 13,8% (11) malo, y por último solo un 8,8% (7) considera que es muy bueno. El promedio es 12,37 lo cual indica que los encuestados consideran regular el aseguramiento de una buena enseñanza.

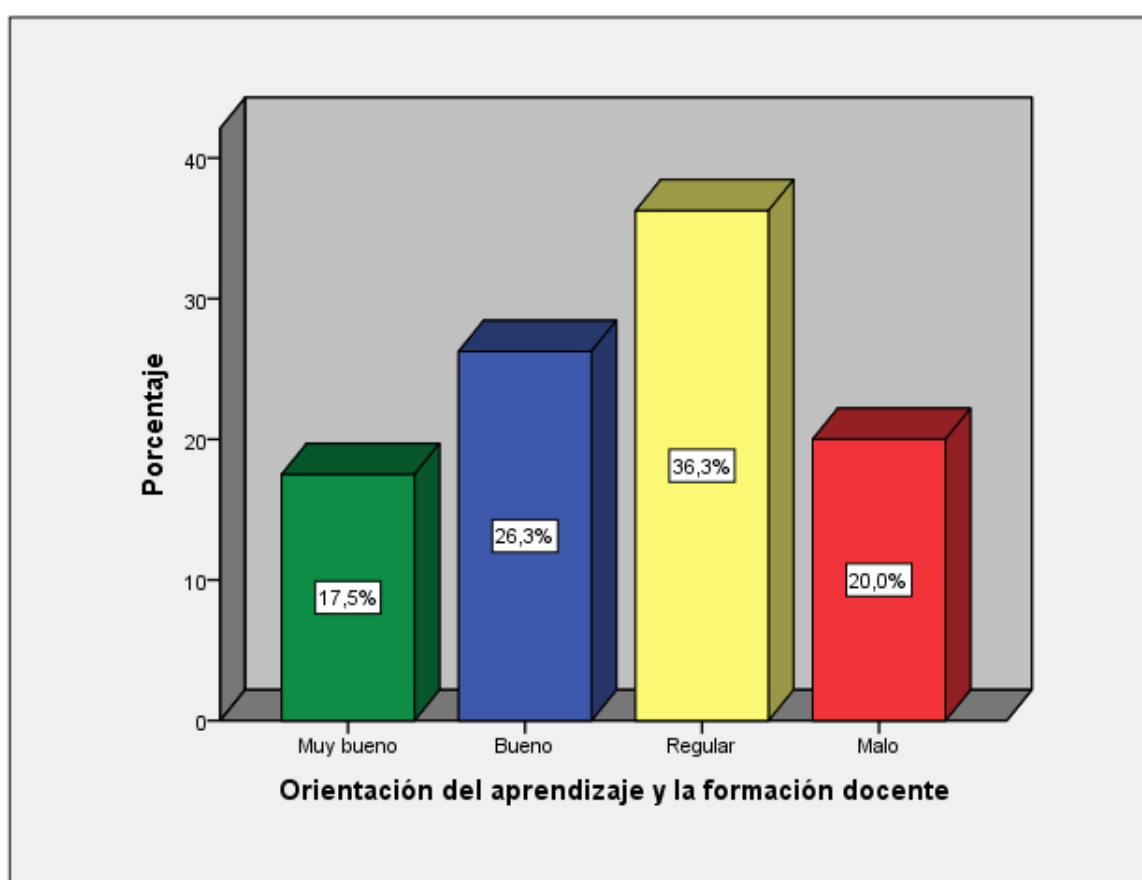
**Tabla 5**

*Nivel de orientación del aprendizaje y la formación docente.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17 – 20	14	17,5%
Bueno	13 – 16	21	26,3%
Regular	9 – 12	29	36,3%
Malo	4 – 8	16	20,0%
Total		80	100.0%

**Figura 5**

*Nivel de orientación del aprendizaje y la formación docente*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 36,3% (29) considera regular la orientación del aprendizaje y la formación docente, seguido por un 26,3% (21) quienes consideran que es buena, otro 20,0% (16) mala, y por último solo un 17,5% (14) considera que es muy buena. El promedio es 11,99 lo cual indica que los encuestados consideran regular la orientación del aprendizaje y la formación docente.



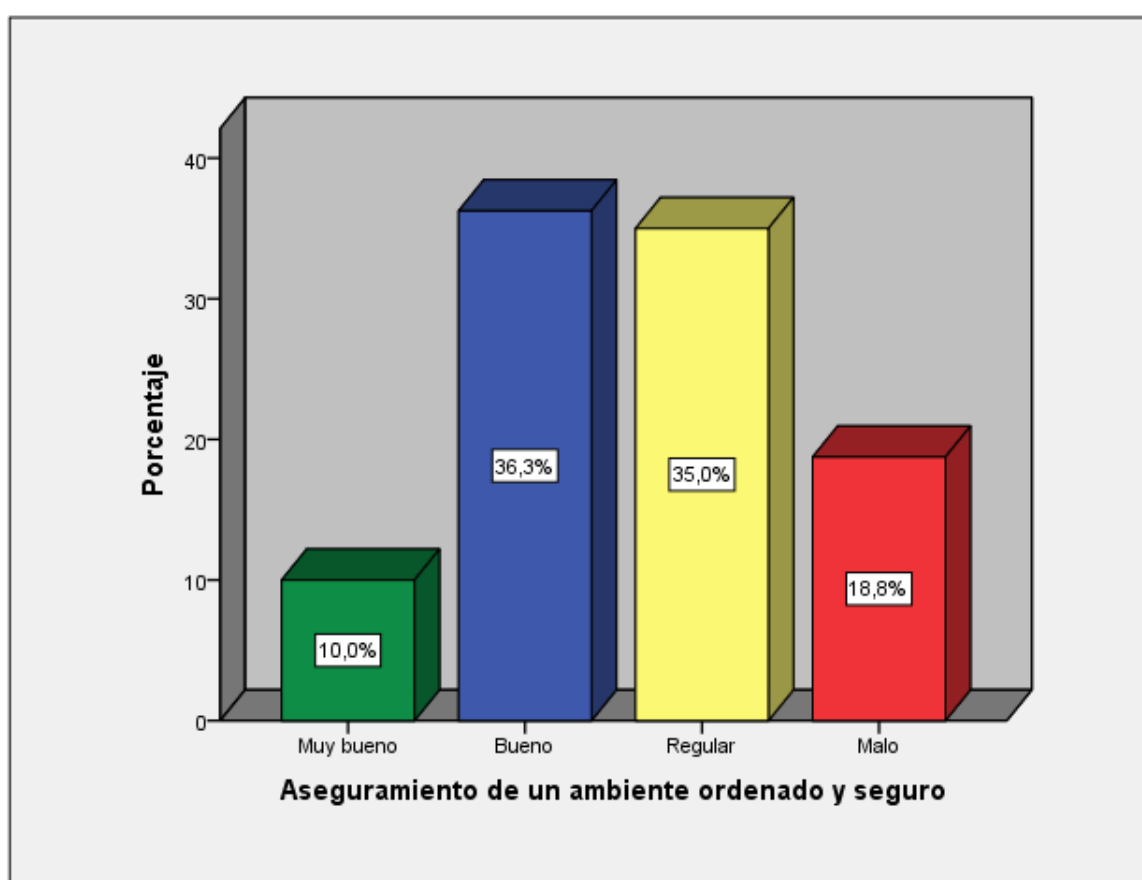
**Tabla 6**

*Nivel de aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17 – 20	8	10,0%
Bueno	13 – 16	29	36,3%
Regular	9 – 12	28	35,0%
Malo	4 – 8	15	18,8%
Total		80	100.0%

**Figura 6**

*Nivel de aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro*



La tabla y figura anterior, evidencian que, de 80 docentes, el 36,3% (29) considera bueno el aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro, seguido por un 35,0% (28) quienes consideran que es bueno, otro 18,8% (15) malo, y por último solo un 10,0% (8) considera que es muy bueno. El promedio es 11,89 lo cual indica que los encuestados consideran regular el aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro.

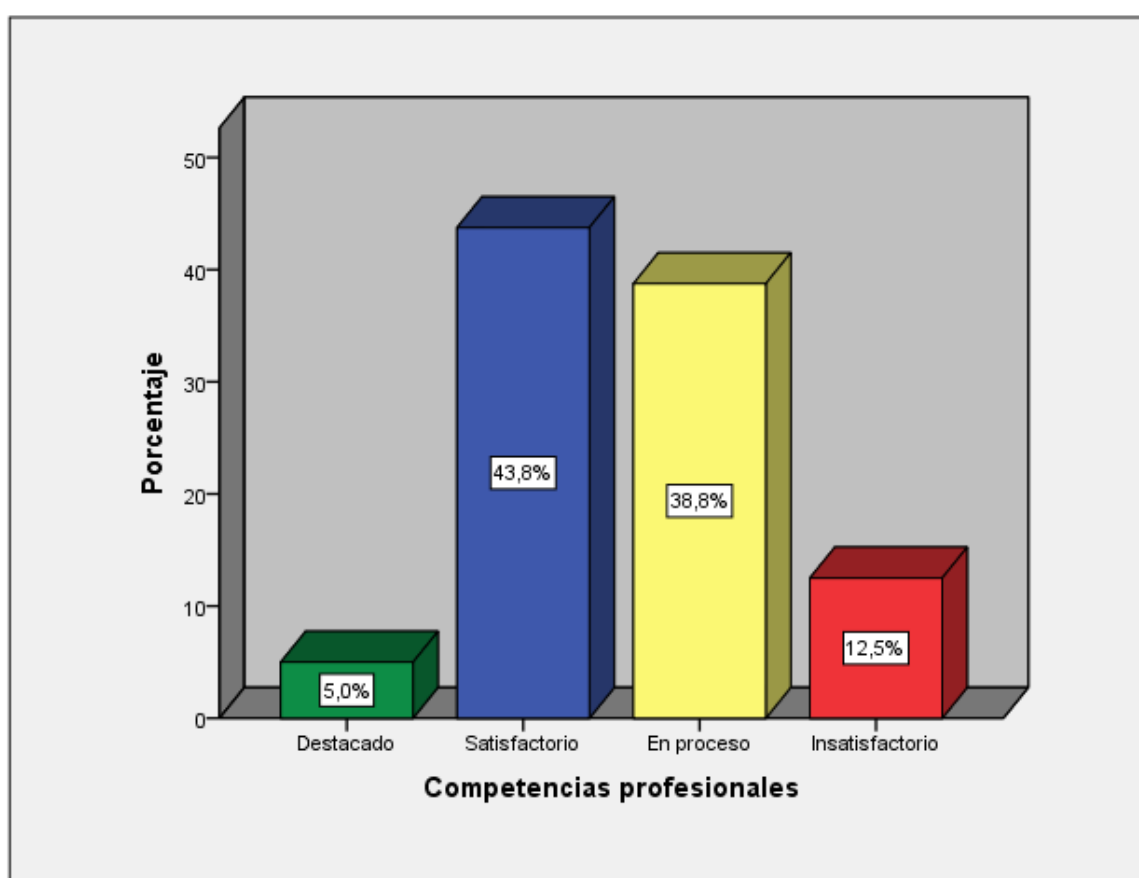
**Tabla 7**

*Nivel de las competencias profesionales.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	97 – 120	4	5,0%
Satisfactorio	73 – 96	35	43,8%
En proceso	49 – 72	31	38,8%
Insatisfactorio	24 – 48	10	12,5%
Total		80	100.0%

**Figura 7**

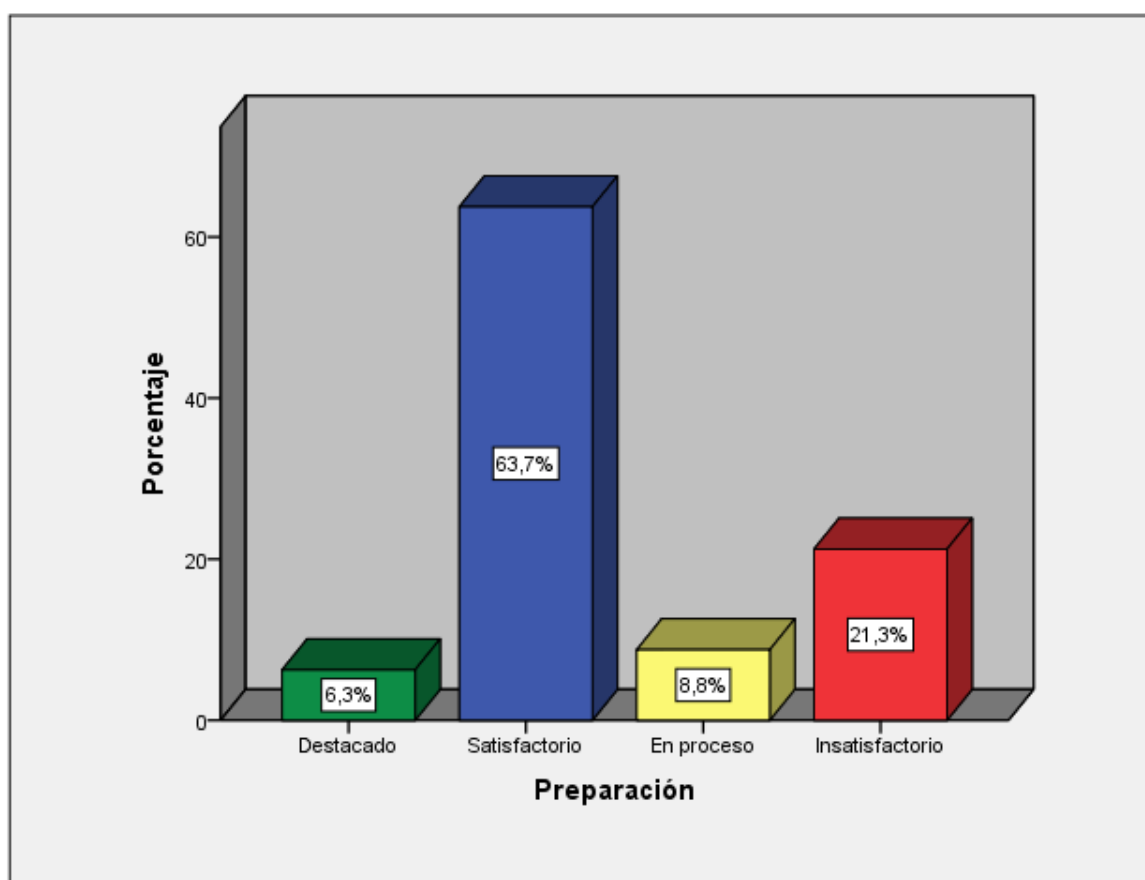
*Nivel de competencias profesionales*



La tabla y figura anterior, evidencian que, en cuanto a sus competencias profesionales, de 80 docentes, el 43,8% (35) alcanza un nivel satisfactorio, seguido por un 38,8% (31) quienes alcanzan un nivel de proceso, otro 12,5% (10) alcanza un nivel insatisfactorio, y finalmente, el 5,0% (4) alcanza un nivel destacado. El promedio es 69,05 lo cual indica que los encuestados alcanzan un nivel de proceso respecto de sus competencias profesionales.

**Tabla 8***Nivel de preparación*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	25 – 30	5	6,3%
Satisfactorio	19 – 24	51	63,7%
En proceso	13 – 18	7	8,8%
Insatisfactorio	6 – 12	17	21,3%
Total		80	100.0%

**Figura 8***Nivel de preparación*

La tabla y figura anterior, evidencian que, en cuanto a su preparación, de 80 docentes, el 63,7% (51) alcanza un nivel satisfactorio, seguido por un 21,3% (17) quienes alcanzan un nivel insatisfactorio, otro 8,8% (7) alcanza un nivel en proceso, y finalmente, el 6,3% (5) alcanza un nivel destacado. El promedio es 18,03 lo cual indica que los encuestados alcanzan un nivel de proceso respecto de su preparación.

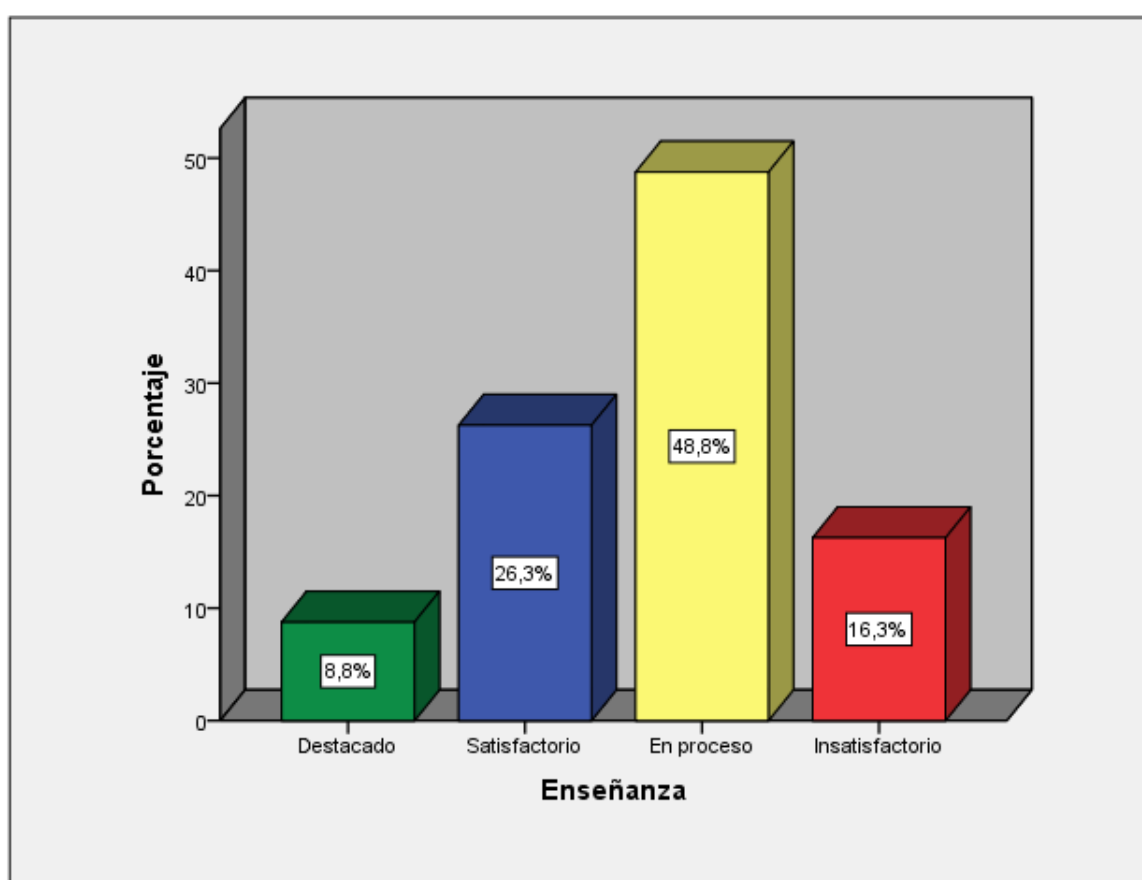
**Tabla 9**

*Nivel de enseñanza.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	25 – 30	7	8,8%
Satisfactorio	19 – 24	21	26,3%
En proceso	13 – 18	39	48,8%
Insatisfactorio	6 – 12	13	16,3%
Total		80	100.0%

**Figura 9**

*Nivel de enseñanza*



La tabla y figura anterior, evidencian que, en cuanto a su enseñanza, de 80 docentes, el 48,8% (39) alcanza un nivel en proceso, seguido por un 26,3% (21) quienes alcanzan un nivel satisfactorio, otro 16,3% (13) alcanza un nivel insatisfactorio, y finalmente, el 8,8% (7) alcanza un nivel destacado. El promedio es 16,98 lo cual indica que los encuestados alcanzan un nivel de proceso respecto de su enseñanza.

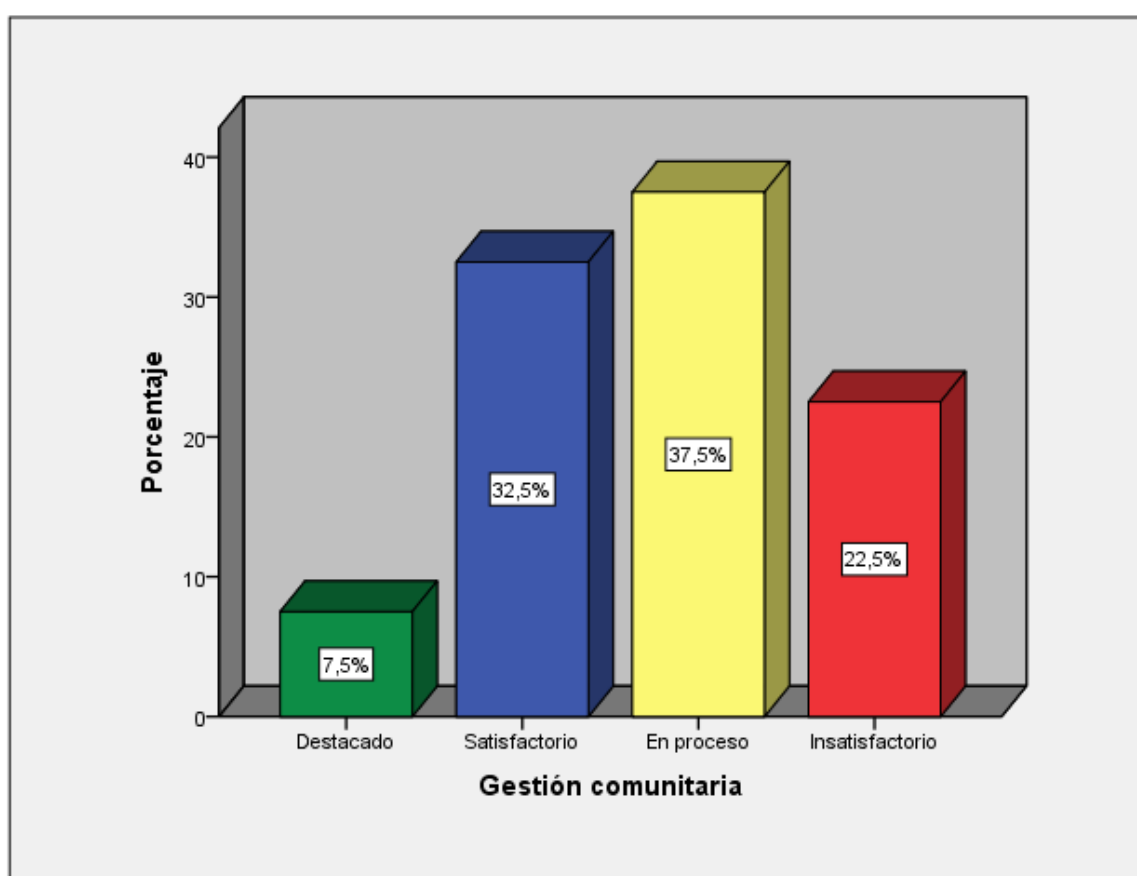
**Tabla 10**

*Nivel de gestión comunitaria*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	25 – 30	6	7,5%
Satisfactorio	19 – 24	26	32,5%
En proceso	13 – 18	30	37,5%
Insatisfactorio	6 – 12	18	22,5%
Total		80	100.0%

**Figura 10**

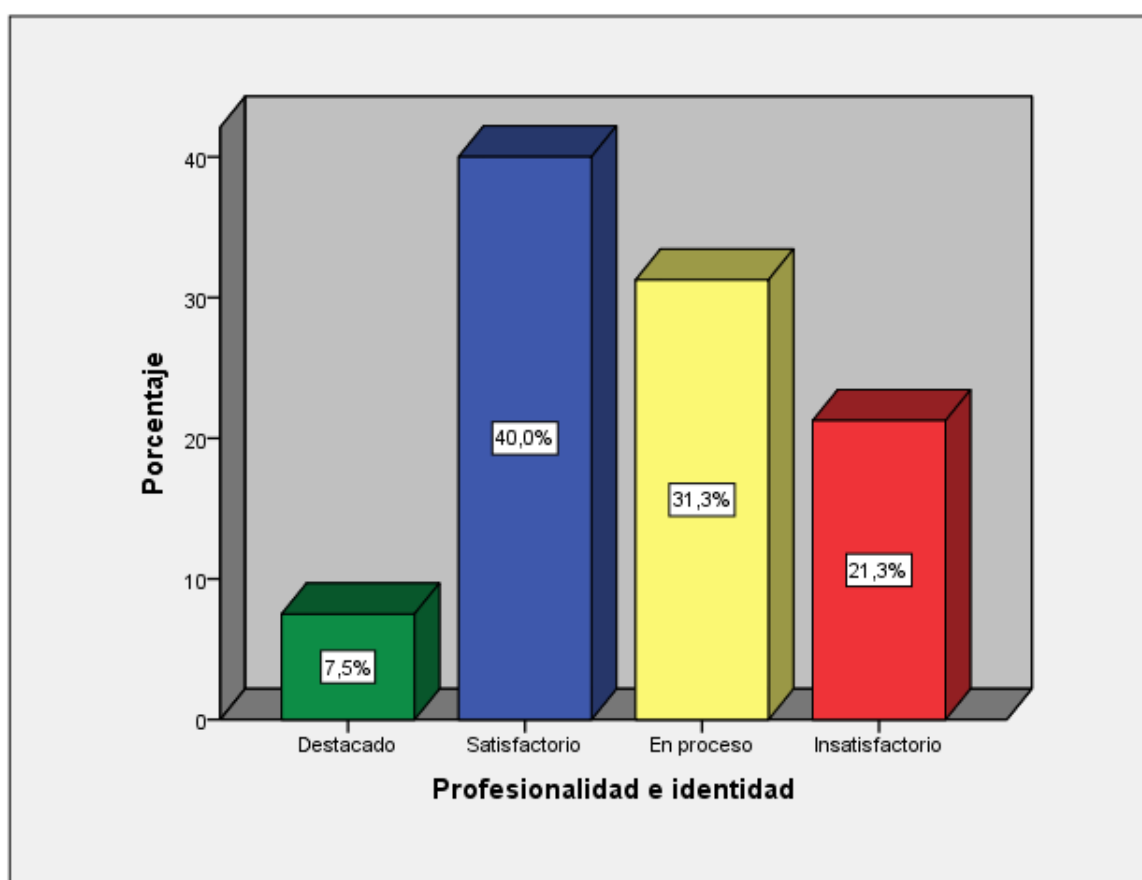
*Nivel de gestión comunitaria*



La tabla y figura anterior, evidencian que, en cuanto a su gestión comunitaria, de 80 docentes, el 37,5% (30) alcanza un nivel en proceso, seguido por un 32,5% (26) quienes alcanzan un nivel satisfactorio, otro 22,5% (18) alcanza un nivel insatisfactorio, y finalmente, el 7,5% (6) alcanza un nivel destacado. El promedio es 16,84 lo cual indica que los encuestados alcanzan un nivel de proceso respecto de su gestión comunitaria.

**Tabla 11***Nivel de profesionalidad e identidad*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	25 – 30	6	7,5%
Satisfactorio	19 – 24	32	40,0%
En proceso	13 – 18	25	31,3%
Insatisfactorio	6 – 12	17	21,3%
Total		80	100.0%

**Figura 11***Nivel de profesionalidad e identidad*

La tabla y figura anterior, evidencian que, en cuanto a su profesionalidad e identidad, de 80 docentes, el 40,0% (32) alcanza un nivel satisfactorio, seguido por un 31,3% (25) quienes alcanzan un nivel en proceso, otro 21,3% (17) alcanza un nivel insatisfactorio, y finalmente, el 7,5% (6) alcanza un nivel destacado. El promedio es 17,21 lo cual indica que los encuestados alcanzan un nivel de proceso respecto de su profesionalidad e identidad.

## Prueba de normalidad

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad del liderazgo directivo y competencias profesionales*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,122	80	,000
Competencias profesionales	,095	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados, señalan que los datos no provienen de una distribución normal, por ende, se utilizará estadística no paramétrica, y para el presente caso, se lleva a cabo con el Rho de Spearman.

## Contrastación de hipótesis

### Formulación de hipótesis

Ho: No Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre liderazgo directivo y competencias profesionales*

		Liderazgo directivo	Competencias profesionales
Rho	de Liderazgo directivo	1,000	,763**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Competencias profesionales	de Liderazgo directivo	,763**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados presentados en la tabla 13, pertenecen a la hipótesis general, en el cual se alcanza un Rho = 0,763, cifra que evidencia una correlación de nivel alto,

siendo también positiva, asimismo en el caso de la significancia, esta alcanza el 0,00, por lo cual siendo menor que 0,01, la hipótesis nula viene a ser rechazada y por el contrario la hipótesis alterna se acepta.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre liderazgo directivo y preparación*

		Liderazgo	
		directivo	Preparación
Rho	de Liderazgo directivo	1,000	,709**
Spearman	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	80	80
	N	,709**	1,000
Preparación	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	80	80
	N		

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados presentados en la tabla 14, pertenecen a la primera hipótesis específica, en el cual se alcanza un Rho = 0,709, cifra que evidencia una correlación de nivel alto, siendo también positiva, asimismo en el caso de la significancia, esta alcanza el 0,00, por lo cual siendo menor que 0,01, la hipótesis nula viene a ser rechazada y por el contrario la hipótesis alterna se acepta.

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.



**Tabla 15***Correlación entre liderazgo directivo y enseñanza*

			Liderazgo directivo	Enseñanza
Rho	deLiderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados presentados en la tabla 15, pertenecen a la segunda hipótesis específica, en el cual se alcanza un  $Rho = 0,623$ , cifra que evidencia una correlación de nivel alto, siendo también positiva, asimismo en el caso de la significancia, esta alcanza el 0,00, por lo cual siendo menor que 0,01, la hipótesis nula viene a ser rechazada y por el contrario la hipótesis alterna se acepta.

**Hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

**Tabla 16***Correlación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria*

			Liderazgo directivo	Gestión comunitaria
Rho	deLiderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados presentados en la tabla 16, pertenecen a la tercera hipótesis específica, en el cual se alcanza un  $Rho = 0,715$ , cifra que evidencia una correlación de nivel alto, siendo también positiva, asimismo en el caso de la significancia, esta alcanza el 0,00, por lo cual siendo menor que 0,01, la hipótesis nula viene a ser rechazada y por el contrario la hipótesis alterna se acepta.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

**Tabla 17**

*Correlación entre liderazgo directivo y profesionalidad e identidad*

			Liderazgo directivo	Profesionalidad e identidad
Rho de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000		,640**
Spearman directivo	Sig. (bilateral)	.		,000
	N	80		80
Profesionalidad e identidad	Coeficiente de correlación	,640**		1,000
	Sig. (bilateral)	,000		.
	N	80		80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados presentados en la tabla 17, pertenecen a la cuarta hipótesis específica, en el cual se alcanza un  $Rho = 0,640$ , cifra que evidencia una correlación de nivel alto, siendo también positiva, asimismo en el caso de la significancia, esta alcanza el 0,00, por lo cual siendo menor que 0,01, la hipótesis nula viene a ser rechazada y por el contrario la hipótesis alterna se acepta.

## V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables: liderazgo directivo y las competencias profesionales en instituciones de la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. En cuanto a los resultados, se evidencia que el 46,3% señala que existe un buen nivel de liderazgo directivo y el 43,8% evidencia que el nivel de competencias profesionales se encuentra en satisfactorio; por lo que con un  $Rho = 0,763$  y una significancia 0,00, se concluye que existe una correlación alta, además de positiva, lo que quiere decir que mientras el liderazgo directivo se ejerza de una buena manera, las competencias profesionales mostradas por los docentes alcanzarán niveles adecuados.

Esto coincide con lo estudiado por Córdor (2020) el cual planteó como objetivo determinar que en las aulas del centro educativo del distrito de Pariahuanca se presenta una asociación entre liderazgo directivo y gestión educativa. La investigación fue correlacional, además, dicho estudio se realizó mediante la aplicación de una encuesta a 9 rectores y 68 docentes. Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables fue de  $R = 0,883$  mostrando una correlación directa alta al nivel de significancia  $p = 0,000$ . Por lo que se concluye que ambas variables se asocian positivamente.

También la investigación de Villalba (2020) quien tuvo la finalidad de encontrar la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño del profesor. En este estudio se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con una finalidad básica, asimismo, descriptivo-correlacional. Y participaron 9 rectores y 30 profesores. Dentro de las técnicas empleadas fueron la encuesta y la observación. En los resultados se encontró que el director mostró un liderazgo equilibrado o intermedio y el profesor mostró un nivel adecuado de eficacia educativa. Finalmente, se puede concluir que se han verificado las relaciones parciales entre las variables. Por lo que se entiende que guarda similitud con nuestros resultados y las respectivas conclusiones.

Así también lo señala Bolívar (2019), el cual aduce que un buen liderazgo escolar debe ser crítico, inclusivo, compartido o distribuido. También existe la necesidad de liderazgo educativo, aprendizaje, desarrollo de capacidades y desarrollo endógeno en las escuelas que se centre en los estudiantes y el

aprendizaje y esto finalmente ayude a construir comunidades educativas de calidad y nivel justo (Bolívar, 2019). Es por ello que el liderazgo puede mejorar significativamente las condiciones de trabajo y aprendizaje de los docentes y es un proceso que impacta en el aprendizaje de los estudiantes, esto se define como liderazgo directivo (Sepúlveda y Aparicio, 2020). Sin embargo, también se debe tener en cuenta de querer implementar o mejorar el liderazgo directivo, algunas influencias externas, y eso es porque hoy en día el liderazgo directivo se ha establecido tanto en una habilidad como en una estrategia derivada de la política educativa de las organizaciones internacionales, mismos que son considerados los principales actores para implementarlos (Reyes et al., 2017).

Asimismo, se tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre la variable y la dimensión: liderazgo directivo y la preparación del docente en instituciones de la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. En cuanto a los resultados, se evidencia que el 46,3% señala que existe un buen nivel de liderazgo directivo y un 63,7% evidencia que el nivel de preparación del docente se encuentra en un nivel satisfactorio, por lo que con un  $Rho = 0,709$  y una significancia 0,00, se concluye que existe una correlación alta, además de positiva, lo que quiere decir que mientras el liderazgo directivo se ejerza de una buena manera, la preparación del docente alcanzará niveles adecuados.

Estos resultados guardan similitudes con lo estudiando por Ricra (2017), quien tuvo como objetivo hallar una asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Este es un tipo de estudio básico que de acuerdo a los hallazgos muestran que la capacidad de liderazgo directivo está relacionada con el desempeño docente, la correlación significativa observada con el valor de Spearman es 0,190, y el valor  $p = 0,000$  es menor que 0,05. No obstante, existen varios tipos de liderazgo y estos se diferencian según la influencia que demuestran, estos han sido reconocidos desde la historia por la observación del desenvolvimiento óptimo de los directores de escuela, es fundamental analizar el propio ejercicio del liderazgo e identificar los atributos más relevantes en un determinado contexto educativo.

Asimismo, se tuvo como objetivo específico 2, determinar relación entre la variable y la dimensión: liderazgo directivo y la enseñanza del docente en instituciones de la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. En cuanto a los resultados,

se evidencia que el 46,3% señala que existe un buen nivel de liderazgo directivo y un 63,7% evidencia que el nivel de enseñanza del docente se encuentra en un nivel satisfactorio, por lo que con un  $Rho = 0,623$  y una significancia 0,00, se concluye que existe una correlación alta, además de positiva, lo que quiere decir que mientras el liderazgo directivo se ejerza de una buena manera, la enseñanza del docente alcanzará niveles adecuados. Iguales resultados se encontraron en Carrasco (2016) el cual presenta el objetivo de evaluar la dirección del liderazgo directivo a fin de establecer una relación con la capacidad profesional del docente. Este estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Utilizando un muestreo probabilístico, se consideraron como muestra 110 profesores; en este trabajo fue de 80. Finalmente, los hallazgos muestran que se presenta una asociación positiva entre ambos elementos indagados, con un valor  $Rho=0,995$ .

Es así que el hacia el liderazgo desde un enfoque gerencial, detalla a la persona a través de acciones al demostrar esta cualidad, abriendo espacio para la creación de la teoría del liderazgo desde una perspectiva de la naturaleza humana. En tal sentido, de acuerdo a la práctica del liderazgo directivo orientado a la mejora de los estudiantes debe de establecer criterios de actuación y evaluación, facilitando modelos de mejora continua a corto y mediano plazo sin comprometer el desarrollo de los métodos de gestión de instalaciones y por ende la calidad de la educación que brindan, todo ello procurando una mejora en los estudiantes, para que estos puedan mantener una educación de calidad (Concha y Castillo, 2021).

Asimismo, se tuvo como objetivo específico 3, determinar relación entre la variable y la dimensión: liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en instituciones de la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. En cuanto a los resultados, se evidencia que el 46,3% señala que existe un buen nivel de liderazgo directivo y un 63,7% evidencia que el nivel de gestión comunitaria del docente se encuentra en un nivel satisfactorio, por lo que con un  $Rho = 0,715$  y una significancia 0,00, se concluye que existe una correlación alta, además de positiva, lo que quiere decir que mientras el liderazgo directivo se ejerza de una buena manera, la gestión comunitaria del docente alcanzará niveles adecuados. Hallazgos similares a los de Paternina (2021) quien realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar el

impacto de los estilos de liderazgo de los supervisores en la calidad de la instrucción en instituciones educativas de El Dorado. Siendo un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. Teniendo como muestra a 37 profesores, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Dentro del resultado obtenido se evidenció que el estilo de liderazgo dominante es el estilo del gerente anterior, que fluctúa en un 92,16%, alcanzando un  $Rho = 0,45$ . Se llega a la conclusión de que el estilo de liderazgo del director tiene un impacto significativo en la calidad de la educación, igual que la conclusión del autor de esta investigación.

Es por ello que demostrar liderazgo en la comunidad educativa es una actividad destinada a mejorar el aprendizaje de los discentes mediante el establecimiento de responsabilidades entre los maestros, los miembros del equipo de liderazgo, las familias y los voluntarios de la institución educativa (Castillo, Puigdellívol y Antúnez, 2017). Es así que la función del líder directivo se cumple a cabalidad, puede mejorar la interrelación que tiene el docente con los miembros de la comunidad educativa, tomando en cuenta patrones culturales para poder entender mejor a la población, además de tomar en cuenta sus hábitos y costumbres, con ello el aprendizaje de los estudiantes se orientaría al aprendizaje significativo.

Asimismo, se tuvo como objetivo específico 4, determinar relación entre la variable y la dimensión: liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en instituciones de la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. En cuanto a los resultados, se evidencia que el 46,3% señala que existe un buen nivel de liderazgo directivo y un 63,7% evidencia que el nivel de profesionalidad e identidad del docente se encuentra en un nivel satisfactorio, por lo que con un  $Rho = 0,640$  y una significancia 0,00, se concluye que existe una correlación alta, además de positiva, lo que quiere decir que mientras el liderazgo directivo se ejerza de una buena manera, la profesionalidad e identidad del docente alcanzará niveles adecuados.

Similares resultados se hallaron en Ordóñez (2021) quien realizó un estudio que tuvo el propósito principal de encontrar la relación entre liderazgo y desempeño. La población fue la comunidad docente. Por último, se concluye que ambos elementos indagados se relacionan directa y positiva con un  $Rho = 0,65$ .

Es por ello que su importancia en el nivel escolar, juega un papel crucial para desarrollar prácticas docentes en cuanto a la calidad de estas actividades y cómo impacta en la calidad del aprendizaje de los estudiantes en el ente educativo. En contexto, el papel que juega el liderazgo directivo para influir en la mejora de las escuelas se trata básicamente de participar y realizar actividades que facilitan el desarrollo de tres variables intermedias: la motivación docente, las competencias profesionales y las condiciones de trabajo (Camacaro, 2019).

Asimismo, de acuerdo a los efectos del liderazgo directivo este influye indirectamente en lo que aprenden los docentes, por medio del impacto en la motivación, las habilidades y las condiciones laborales. Por su parte, Badillo et al. (2015) mencionan que para que un educador aplique, de manera adecuada, un buen liderazgo debe ser un agente que reconozca sus sentimientos y los de sus discentes y ajuste constantemente el ambiente emocional de su clase para ayudar a alcanzar las metas.

Una de las fortalezas del presente trabajo de investigación, es que contribuye al desarrollo de la investigación en la provincia, se convierte en un insumo para las futuras investigaciones. Así mismo, una debilidad del estudio es que no presenta factores contextuales para interpretar los datos, solo es correlacional en un momento dado. Esta investigación es relevante, además, porque puede ser un buen insumo para las futuras pesquisas de tipo explicativo y/o causal.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general propuesto que fue determinar que existe relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,763; correlación positiva alta). Por tanto, a mayores niveles de liderazgo directivo mejores niveles de competencias profesionales.
2. De acuerdo al primer objetivo específico propuesto que fue establecer que existe relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,709; correlación positiva alta).
3. De acuerdo al segundo objetivo específico propuesto que fue establecer que existe relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,623; correlación positiva alta).
4. De acuerdo al tercer objetivo específico propuesto que fue establecer que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,715; correlación positiva alta).
5. De acuerdo al cuarto objetivo específico propuesto que fue establecer que existe relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022. ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,640; correlación positiva alta).



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al Ministerio de Educación, que fortalezca el programa de capacitación a los directivos, sobre todo en este interregno en que la pandemia afectó, ahora que se retoma las actividades tienen que complementar la presencialidad con la virtualidad, el director tiene que tener todos los conocimientos y capacidades para poder guiar una institución que se está adaptando a los nuevos tiempos. A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa de Huarochirí, dotar a las instituciones de todas las redes a su cargo, de herramientas para que los directores puedan orientar de manera adecuada la preparación de clase a su personal docente, asimismo, sobre todo para que pueda tener buenas relaciones personales.
2. Al director y subdirectores, colaborar con la UGEL en el monitoreo y acompañamiento de los docentes, de manera más interesada y tangible, con la finalidad de detectar los inconvenientes que podrían tener los docentes en el desarrollo de la enseñanza hacia los estudiantes, para que en su tiempo prudencial puedan darse lo correctivos.
3. A los docentes de la Red 9, tomar en consideración de forma detallada los lineamientos del Marco del Buen Desempeño, específicamente lo que corresponde a gestión comunitaria, ya que aquel dominio va a permitir interrelacionarse con la comunidad y trabajar en base a las necesidades identificadas.
4. A toda la comunidad en general, exigir a los directores que trabajen como líderes transformacionales, ya que su función y desarrollo permitirá identificarse con las instituciones educativas, aquello servirá de modelo de gestión para otras instituciones de otros entornos y mejorará el prestigio de las instituciones de la Red 9, de la UGEL 15.

## REFERENCIAS

- Alvarado, D. y Cardoso, E. (2017). *Competencias del liderazgo directivo que influyen en la calidad educativa de la Secundaria Diurna en la Ciudad de México* [tesis de Maestría]. Instituto Politécnico Nacional. <https://tesis.ipn.mx/jspui/handle/123456789/23586>
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro. *Revista Educa UMCH*, vol. 9. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33> Perú.
- Asonitou, S. y Hassall, T. (2019). Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis? *The International Journal of Management Education*, 17(3). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811718303288>
- Badillo, R., Buendía, A. y Krücken, G. (2015). Liderazgo de los rectores frente a la “tercera misión” de la universidad. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(65). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000200004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000200004)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.ª ed.). Pearson.
- Bogoviz, A., Gulyaeva, T., Semenova, E. y Lobova, S. (2019). Transformation changes in the system of professional competences of modern specialists in the conditions of knowledge economy's formation and the innovational approach to training. *Revista Bussines*, 2(8). [https://www.researchgate.net/publication/326547795\\_transformation\\_changes\\_in\\_the\\_system\\_of\\_professional\\_competences\\_of\\_a\\_modern\\_specialists\\_in\\_the\\_conditions\\_of\\_knowledge\\_economy's\\_formation\\_and\\_the\\_innovational\\_approach\\_to\\_training](https://www.researchgate.net/publication/326547795_transformation_changes_in_the_system_of_professional_competences_of_a_modern_specialists_in_the_conditions_of_knowledge_economy's_formation_and_the_innovational_approach_to_training) DOI: <http://10.1007/978-3-319-94310-7-19>
- Bolívar, A. (2019). *Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico*. La Muralla. [https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ugr.es/~abolivar/publicaciones\\_files/una%20direccion%20escolar%20con%20capacidad%20de%20liderazgo%20pedagogico.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ugr.es/~abolivar/publicaciones_files/una%20direccion%20escolar%20con%20capacidad%20de%20liderazgo%20pedagogico.pdf)

- Bravo, C. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI región* [tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Camacaro, C. (2019). Liderazgo docente universitario. Desafíos y estilos. *Revista de investigación en ciencias sociales*, 4(1). <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2298>
- Cancino, V. y Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ., Rio de Janeiro*, 25(94). <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dbnywkdn8xybcjpkpdyxfwd/?lang=es&format=pdf>
- Carbajal, M. (2018). *Gestión del talento humano y liderazgo directivo según la percepción de los docentes de la institución educativa N° 3049, UGEL 02, Lima 2018* [tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle.pdf>
- Carrasco, C. (2016). *Liderazgo directivo pedagógico y competencia profesional de los docentes de secundaria de una institución educativa, Ica – 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2989738>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (19.ª ed.). San Marcos.
- Castillo, P., Puigdemívol, I. y Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Revista Estudios Pedagógicos*, 43(1), 41-59. <http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v43n1/art03.pdf>
- Concha, C. y Castillo, P. (2021). Práctica del liderazgo directivo orientado a la mejora de los resultados, en el contexto de los estándares indicativos de desempeño. *Educación, sentidos y transformaciones, Florianópolis*, 15(2), 88-99. [https://www.researchgate.net/publication/357524895\\_Practica\\_del\\_liderazgo\\_directivo\\_orientado\\_a\\_la\\_mejora\\_de\\_los\\_resultados\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_los\\_estandares\\_indicativos\\_de\\_desempeno](https://www.researchgate.net/publication/357524895_Practica_del_liderazgo_directivo_orientado_a_la_mejora_de_los_resultados_en_el_contexto_de_los_estandares_indicativos_de_desempeno)

- Cóndor, H. (2020). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo* [tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4136/TESIS-FED-2020-CÓNDOR%20PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Gómez-Núñez, M., Cano-Muñoz, M. y Torregosa, M. (2021). *Manual para investigar en educación: Guía para orientadores y docentes indagadores*. Narcea.
- Helm, C. (2015). Determinants of competence development in accounting in upper secondary education. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7(10). <https://doi.org/10.1186/s40461-015-0022-8>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Krüger, N. (2019). La segregación por nivel socioeconómico como dimensión de la exclusión educativa: 15 años de evolución en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(8). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3577>
- Manríquez, K. y Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). *Plan Nacional de Emergencia del Sistema Educativo Peruano*. Minedu. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2209231/Plan%20de%20Emergencia%20del%20Sistema%20Educativo%20Peruano.pdf>

- Mohamadi, Z. y Malekshahi, N. (2018). Designing and validating a potential formative evaluation inventory for teacher competences. *Language Testing in Asia* 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40468-018-0059-2>
- Nilsson, J., Engström, M., Florin, J., Gardulf, A., & Carlsson, M. (2018). A short version of the nurse professional competence scale for measuring nurses' self-reported competence. *Nurse Education Today*, 71, 233–239. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.028>
- Ñañez, M. y Lucas, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>
- Ordóñez, C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/html/>
- Ordoñez, C. G., Castillo, D. C., Ordoñez, A. L. y Orbe, M. P. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de Instituciones Educativas Fiscales del Cantón Santa Elena* [tesis de Maestría]. Universidad Estatal Península de Santa Elena <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream.pdf>
- Ortiz, M., Vicedo, A., González, S. y Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *EDUMECENTRO*, 7(3), 20-31. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742015000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000300002&lng=es&tlng=es)
- Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado* [tesis de Maestría]. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle.pdf>
- Pérez, T. y González, W. (2015). Desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes de la carrera Contabilidad y Finanzas desde la enseñanza de los conocimientos de Econometría. *Revista Electrónica Formación y*

- Calidad Educativa (REFCaIE)*, 3(3).  
<http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/59>
- Pinto, A., Díaz, J., y Alfaro, C. (2016). Modelo Espiral de Competencias Docentes TICTACTEP aplicado al Desarrollo de Competencias Digitales. *Revista Educativa Hekademos*, 19, 39-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6280715>
- Quiroz, S. (2021). Tipos de liderazgo: una perspectiva liberadora desde la consejería profesional. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 6(12). [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion\\_libre/article/view/8715](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8715)
- Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*, 17(23), 361-376. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81-115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Ricra, R. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos 2016* [tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle.pdf>
- Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [tesis de Doctorado]. Universidad de Barcelona, Barcelona. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salnikova, M., Salnikova, Y., Soroka, M., & Stolyarova, V. (2020). Students' Independent Learning Activity as an Effective Method of Acquiring Professional Competencies. *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences*, 963, 391-399. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20135-7\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20135-7_39)
- Sepulveda, F. y Aparicio Molina, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío,

- Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 487–503. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>
- Tafur, R. y Soria, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. En J. Gairín Sallán y C. Mercader Juan (Eds.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 225-244). EDO-Serveis. <https://ddd.uab.cat/record/236704>
- Tintoré, M. (2018). Líderes educativos y justicia social. Un estudio comparativo. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 100-122. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.2-art.736>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Traub, E. (2015). *El liderazgo directivo y la articulación del sistema de evaluación basado en competencias para el segundo ciclo básico del Colegio The Southland School, una propuesta de mejora para el logro de los aprendizajes significativos* [tesis de Maestría]. Universidad Andrés Bello. <https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria.pdf>
- Vélez, A., Delgado, L. y Sánchez, W. (2018). Análisis prospectivo de las competencias genéricas Tuning-Alfa en la ciudad de Medellín al 2032. *Revista El Ágora USB*, 18(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312018000100131](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312018000100131)
- Véliz, P., Jorna, A. y Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es).
- Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas nivel primaria Distrito de la Yarada-Los Palos, año 2019* [tesis de Maestría]. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle.pdf>
- Zoia, M., Barbieri, L., Cortelezzi, F., & Marseguerra, G. (2018). The determinants of Italian firms' technological competencies and capabilities. *Eurasian Business Review*, 8, 453–476. <https://doi.org/10.1007/s40821-018-0103-2>

## ANEXOS

<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>											
<b>Título: Liderazgo directivo y competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022</b>											
<b>Autor: Br. Benito Jhon Hernández Melgar</b>											
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>								
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Variable 1: Liderazgo directivo</b>								
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>				
<b>Problemas Específicos: Específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?	<b>Objetivos específicos: Específico 1</b> Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Hipótesis específicas: Específica 1</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y la preparación del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	Establecimiento de objetivos y expectativas	Establece y comunica las metas de aprendizaje	1,2	<b>Ordinal</b>	Malo: (20 – 40)				
			Asignación de recursos de forma estratégica	Propicia que todos participen en los objetivos fijados	3,4						
<b>Específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?	<b>Específico 2</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Específica 2</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	Aseguramiento de una buena enseñanza	Selecciona los recursos según los principales objetivos	5,6			Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular: (41 – 60)		
			Orientación del aprendizaje y la formación docente	Toma decisiones en base a las necesidades actuales	7,8						
<b>Específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?	<b>Específico 3</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Específica 3</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro	Coordinan y supervisan la labor de los docentes	9,10					Bueno: (61 – 80)	Muy bueno (81 – 100)
			Preparación	Brindan retroalimentación para superar deficiencias	11,12						
<b>Específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022?	<b>Específico 4</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.	<b>Específica 4</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad del docente en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.		Lideran la planificación que realizan los docentes	13,14	Insatisfactorio: (24 – 48)	En proceso: (49 – 72)				
			Enseñanza	Demuestra conocer acciones educativas eficaces	15,16						
			<b>Variable 2: Competencias profesionales</b>								
			Enseñanza	Demuestra conocer la realidad del estudiante	1,2	<b>Ordinal</b>	Satisfactorio: (73 – 96)				
				Demuestra conocer aquello que enseña	3,4			Destacado: (97 – 120)			
				Elabora la programación con contenidos adecuados	5,6						
				Crea un ambiente propicio para el aprendizaje	7,8						
				Orienta y estimula el interés de los estudiantes	9,10						
				Evalúa para reorientar el aprendizaje de los estudiantes	1,12						
				Coordina y organiza las actividades pedagógicas	13,14						



			Gestión comunitaria	Desarrolla proyectos para la mejora de la institución	15,16		
				Integra en su enseñanza saberes de la comunidad	17,18		
				Reflexiona sobre el impacto de su práctica pedagógica	19,20		
			Profesionalidad e identidad	Ejerce su labor profesional de manera ética	21,22		
				Toma decisiones enfatizando los derechos humanos	23,24		
Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p><b>Nivel:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 100 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico.</p> <p><b>Muestra:</b> 80 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo directivo</b> Ficha técnica Datos generales Nombre original: Cuestionario de liderazgo directivo Autor: Benito Jhon Hernández Melgar Objetivo: Medir la percepción de los docentes sobre el liderazgo del director Aplicación: Individual y colectiva Duración: 15 minutos Estructura: Constituido por 20 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert.</p> <p><b>Variable 2: Competencias profesionales</b> Ficha técnica Datos generales Nombre original: Cuestionario de competencias profesionales Autor: Benito Jhon Hernández Melgar Objetivo: Medir las competencias profesionales de los docentes. Aplicación: Individual y colectiva Duración: 15 minutos Estructura: Constituido por 24 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert.</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se elaborarán tablas de frecuencia y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0,05.</p>			

## Anexo 2: Operacionalización de variables

<b>Variable 1: Liderazgo directivo</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
Establecimiento de objetivos y expectativas	Establece y comunica las metas de aprendizaje	1,2	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: (20 – 40)		
	Propicia que todos participen en los objetivos fijados	3,4				
Asignación de recursos de forma estratégica	Selecciona los recursos según los principales objetivos	5,6		Regular: (41 – 60)		
	Toma decisiones en base a las necesidades actuales	7,8				
Aseguramiento de una buena enseñanza	Coordinan y supervisan la labor de los docentes	9,10			Bueno: (61 – 80)	
	Brindan retroalimentación para superar deficiencias	11,12				
Orientación del aprendizaje y la formación docente	Lideran la planificación que realizan los docentes	13,14	Muy bueno (81 – 1 00)			
	Demuestra conocer acciones educativas eficaces	15,16				
Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro	Fomenta el orden y la seguridad en la institución	17,18				
	Establece normas para resolver problemas	19,20				
<b>Variable 2: Competencias profesionales</b>						
Preparación	Demuestra conocer la realidad del estudiante	1,2			<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfactorio: (24 – 48)
	Demuestra conocer aquello que enseña	3,4				
	Elabora la programación con contenidos adecuados	5,6				
Enseñanza	Crea un ambiente propicio para el aprendizaje	7,8	En proceso: (49 – 72)			
	Orienta y estimula el interés de los estudiantes	9,10				
	Evalúa para reorientar el aprendizaje de los estudiantes	11,12				
Gestión comunitaria	Coordina y organiza las actividades pedagógicas	13,14		Satisfactorio: (73 – 96)		
	Desarrolla proyectos para la mejora de la institución	15,16				
	Integra en su enseñanza saberes de la comunidad	17,18				
Profesionalidad e identidad	Reflexiona sobre el impacto de su práctica pedagógica	19,20	Destacado: (97 – 120)			
	Ejerce su labor profesional de manera ética	21,22				
	Toma decisiones enfatizando los derechos humanos	23,24				

### Anexo 3: Instrumentos

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**INSTRUCCIÓN:** Docentes, a continuación, se presenta un instrumento cuyo fin es recopilar información acerca del liderazgo que ejerce el director de la Institución Educativa.

Seleccionar la alternativa con la que más se sienta identificado(a), teniendo en consideración el significado de cada una de ellas, para ello marque con un aspa (X) el que haya elegido.

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Establecimiento de objetivos y expectativas</b>					
1	El director se toma el tiempo para comunicar los objetivos principales de la institución.					
2	El director fija los objetivos considerando el contexto actual y lo que desea para el futuro.					
3	El director toma en consideración la opinión de los docentes para establecer los objetivos.					
4	El director resalta la capacidad de sus docentes con frecuencia.					
	<b>Dimensión 2: Asignación de recursos de forma estratégica</b>					
5	El director demuestra tener capacidad para seleccionar y asignar los recursos de la institución.					
6	El director demuestra tener iniciativa propia para solucionar los imprevistos.					
7	El director protege los recursos para que el logro de los objetivos no sean afectados.					

8	El director toma decisiones difíciles para la obtención de recursos necesarios.					
	<b>Dimensión 3: Aseguramiento de una buena enseñanza</b>					
9	El director ejerce la supervisión y posterior coordinación respecto al trabajo del docente					
10	El director se involucra en el desarrollo del currículo y su progreso.					
11	El director detecta deficiencias para brindar retroalimentación a sus docentes.					
12	El director visita constantemente las aulas de clase.					
	<b>Dimensión 4: Orientación del aprendizaje y la formación docente</b>					
13	El director orienta a los docentes con la realización de su documentación pedagógica.					
14	El director realiza con frecuencia reuniones para brindar sugerencias a sus docentes.					
15	El director demuestra tener conocimientos actualizados.					
16	El director demuestra capacidad para relacionar la teoría con la práctica en los entornos educativos.					
	<b>Dimensión 5: Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro</b>					
17	El director identifica los puntos críticos y elabora estrategias para mitigar su impacto.					
18	El director respeta las diferencias de sus docentes y fomenta la cohesión.					
19	El director establece principios rectores para abordar las dificultades diarias.					
20	El director propone una cultura de responsabilidad flexible con la participación de sus docentes.					

## CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**INSTRUCCIÓN:** Docentes, a continuación, se presenta un instrumento cuyo fin es recopilar información acerca de sus competencias profesionales en el campo de la docencia.

Seleccionar la alternativa con la que más se sienta identificado(a), teniendo en consideración el significado de cada una de ellas, para ello marque con un aspa(X) el que haya elegido.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre

	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación</b>	01	Identificas con frecuencia las necesidades educativas de tus estudiantes.					
	02	Identificas la formas diversas de comunicarse de tus estudiantes.					
	03	Demuestras conocimiento de los contenidos de tu área a enseñar.					
	04	Aplicas con propiedad los conocimientos de tu área principal.					
	05	Elaboras la programación tomando en cuenta todos los recursos curriculares.					
	06	Realizas adaptaciones a la programación teniendo en cuenta las diversidades de los estudiantes.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza</b>	07	Propicias un ambiente seguro para la relación interpersonal de los estudiantes.					
	08	Empleas estrategias para que los estudiantes respeten a sus compañeros.					
	09	Elaboras tus sesiones en base a las unidades didácticas.					
	10	Utilizas estrategias para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.					
	11	Reconoces los momentos idóneos para la evaluación.					
	12	Reorientas el aprendizaje de los estudiantes cuando existen deficiencias.					

<b>Dimensión 3: Gestión comunitaria</b>	13	Promueves el intercambio de experiencia entre los colegas.					
	14	Construyes consensos para solucionar problemas de la institución.					
	15	Demuestras conocimiento acerca de enfoques relacionados a proyectos de innovación.					
	16	Participas en la ejecución de proyectos, asumiendo responsabilidades.					
	17	Aprecias las diferentes expresiones culturales de la comunidad.					
	18	Desarrollas tu clase teniendo en cuenta los saberes de la comunidad.					
<b>Dimensión 4: Profesionalidad e identidad</b>	19	Autoevalúas tu experiencia profesional de manera imparcial.					
	20	Evalúas si los recursos usados son los ideales para los estudiantes.					
	21	Analizas tu labor considerando la ética y los resultados en los estudiantes.					
	22	Cumples tu rol teniendo en cuenta la responsabilidad que tienes con los estudiantes.					
	23	Demuestras conocimiento de los derechos de tus estudiantes.					
	24	Cumples tu labor tomando en cuenta la equidad y la justicia.					

## Anexo 4: Validación por juicio de expertos



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Establecimiento de objetivos y expectativas</b>							
1	El director se toma el tiempo para comunicar los objetivos principales de la institución.	✓		✓		✓		
2	El director fija los objetivos considerando el contexto actual y lo que desea para el futuro.	✓		✓		✓		
3	El director toma en consideración la opinión de los docentes para establecer los objetivos.	✓		✓		✓		
4	El director resalta la capacidad de sus docentes con frecuencia.	✓		✓		✓		
	<b>Asignación de recursos de forma estratégica</b>	✓		✓		✓		
5	El director demuestra tener capacidad para seleccionar y asignar los recursos de la institución.	✓		✓		✓		
6	El director demuestra tener iniciativa propia para solucionar los imprevistos.	✓		✓		✓		
7	El director protege los recursos para que el logro de los objetivos no sean afectados.	✓		✓		✓		
8	El director toma decisiones difíciles para la obtención de recursos necesarios.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de una buena enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director ejerce la supervisión y posterior coordinación respecto al trabajo del docente	✓		✓		✓		
10	El director se involucra en el desarrollo del currículo y su progreso.	✓		✓		✓		
11	El director detecta deficiencias para brindar retroalimentación a sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El director visita constantemente las aulas de clase.	✓		✓		✓		
	<b>Orientación del aprendizaje y la formación docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director orienta a los docentes con la realización de su documentación pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El director realiza con frecuencia reuniones para brindar sugerencias a sus docentes.	✓		✓		✓		
15	El director demuestra tener conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
16	El director demuestra capacidad para relacionar la teoría con la práctica en los entornos educativos.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director identifica los puntos críticos y elabora estrategias para mitigar su impacto.	✓		✓		✓		
18	El director respeta las diferencias de sus docentes y fomenta la cohesión.	✓		✓		✓		
19	El director establece principios rectores para abordar las dificultades diarias.	✓		✓		✓		
20	El director propone una cultura de responsabilidad flexible con la participación de sus docentes.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Fernando Antonio Flores Limo** .....        DNI:..... **09256713** .....

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

.....**17**...de.....**Junio**.....del **2022**

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

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

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

**Nota:** 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 LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación</b>							
1	Identificas con frecuencia las necesidades educativas de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Identificas la formas diversas de comunicarse de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestras conocimiento de los contenidos de tu área a enseñar.	✓		✓		✓		
4	Aplicas con propiedad los conocimientos de tu área principal.	✓		✓		✓		
5	Elaboras la programación tomando en cuenta todos los recursos curriculares.	✓		✓		✓		
6	Realizas adaptaciones a la programación teniendo en cuenta las diversidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza</b>	✓		✓		✓		
7	Propicias un ambiente seguro para la relación interpersonal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Empleas estrategias para que los estudiantes respeten a sus compañeros.	✓		✓		✓		
9	Elaboras tus sesiones en base a las unidades didácticas.	✓		✓		✓		
10	Utilizas estrategias para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Reconoces los momentos idóneos para la evaluación.	✓		✓		✓		
12	Reorientas el aprendizaje de los estudiantes cuando existen deficiencias.	✓		✓		✓		
	<b>Gestión comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueves el intercambio de experiencia entre los colegas.	✓		✓		✓		
14	Construyes consensos para solucionar problemas de la institución.	✓		✓		✓		
15	Demuestras conocimiento acerca de enfoques relacionados a proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
16	Participas en la ejecución de proyectos, asumiendo responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Aprecias las diferentes expresiones culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Desarrollas tu clase teniendo en cuenta los saberes de la comunidad.	✓		✓		✓		
	<b>Profesionalidad e identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Autoevalúas tu experiencia profesional de manera imparcial.	✓		✓		✓		
20	Evalúas si los recursos usados son los ideales para los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Analizas tu labor considerando la ética y los resultados en los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Cumples tu rol teniendo en cuenta la responsabilidad que tienes con los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Demuestras conocimiento de los derechos de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Cumples tu labor tomando en cuenta la equidad y la justicia.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Fernando Antonio Flores Limo** .....            DNI:..... **09256713** .....

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

.....**17**...de.....**Junio**....del **2022**

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

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

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

**Nota:** 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 LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Establecimiento de objetivos y expectativas</b>							
1	El director se toma el tiempo para comunicar los objetivos principales de la institución.	✓		✓		✓		
2	El director fija los objetivos considerando el contexto actual y lo que desea para el futuro.	✓		✓		✓		
3	El director toma en consideración la opinión de los docentes para establecer los objetivos.	✓		✓		✓		
4	El director resalta la capacidad de sus docentes con frecuencia.	✓		✓		✓		
	<b>Asignación de recursos de forma estratégica</b>	✓		✓		✓		
5	El director demuestra tener capacidad para seleccionar y asignar los recursos de la institución.	✓		✓		✓		
6	El director demuestra tener iniciativa propia para solucionar los imprevistos.	✓		✓		✓		
7	El director protege los recursos para que el logro de los objetivos no sean afectados.	✓		✓		✓		
8	El director toma decisiones difíciles para la obtención de recursos necesarios.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de una buena enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director ejerce la supervisión y posterior coordinación respecto al trabajo del docente	✓		✓		✓		
10	El director se involucra en el desarrollo del currículo y su progreso.	✓		✓		✓		
11	El director detecta deficiencias para brindar retroalimentación a sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El director visita constantemente las aulas de clase.	✓		✓		✓		
	<b>Orientación del aprendizaje y la formación docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director orienta a los docentes con la realización de su documentación pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El director realiza con frecuencia reuniones para brindar sugerencias a sus docentes.	✓		✓		✓		
15	El director demuestra tener conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
16	El director demuestra capacidad para relacionar la teoría con la práctica en los entornos educativos.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director identifica los puntos críticos y elabora estrategias para mitigar su impacto.	✓		✓		✓		
18	El director respeta las diferencias de sus docentes y fomenta la cohesión.	✓		✓		✓		
19	El director establece principios rectores para abordar las dificultades diarias.	✓		✓		✓		
20	El director propone una cultura de responsabilidad flexible con la participación de sus docentes.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Gilbert Oyarce Villanueva** .....        DNI:..... **09299429** .....

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

...**17**...de.....**Junio**....del **2022**

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

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

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

**Nota:** 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 LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación</b>							
1	Identificas con frecuencia las necesidades educativas de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Identificas la formas diversas de comunicarse de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestras conocimiento de los contenidos de tu área a enseñar.	✓		✓		✓		
4	Aplicas con propiedad los conocimientos de tu área principal.	✓		✓		✓		
5	Elaboras la programación tomando en cuenta todos los recursos curriculares.	✓		✓		✓		
6	Realizas adaptaciones a la programación teniendo en cuenta la diversidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza</b>	✓		✓		✓		
7	Propicias un ambiente seguro para la relación interpersonal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Empleas estrategias para que los estudiantes respeten a sus compañeros.	✓		✓		✓		
9	Elaboras tus sesiones en base a las unidades didácticas.	✓		✓		✓		
10	Utilizas estrategias para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Reconoces los momentos idóneos para la evaluación.	✓		✓		✓		
12	Reorientas el aprendizaje de los estudiantes cuando existen deficiencias.	✓		✓		✓		
	<b>Gestión comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueves el intercambio de experiencia entre los colegas.	✓		✓		✓		
14	Construyes consensos para solucionar problemas de la institución.	✓		✓		✓		
15	Demuestras conocimiento acerca de enfoques relacionados a proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
16	Participas en la ejecución de proyectos, asumiendo responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Aprecias las diferentes expresiones culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Desarrollas tu clase teniendo en cuenta los saberes de la comunidad.	✓		✓		✓		
	<b>Profesionalidad e identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Autoevalúas tu experiencia profesional de manera imparcial.	✓		✓		✓		
20	Evalúas si los recursos usados son los ideales para los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Analizas tu labor considerando la ética y los resultados en los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Cumples tu rol teniendo en cuenta la responsabilidad que tienes con los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Demuestras conocimiento de los derechos de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Cumples tu labor tomando en cuenta la equidad y la justicia.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Gilbert Oyarce Villanueva** .....            DNI:..... **09299429** .....

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

.....**17**.....de.....**Junio**.....del **2022**

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

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

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

**Nota:** 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 LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Establecimiento de objetivos y expectativas</b>							
1	El director se toma el tiempo para comunicar los objetivos principales de la institución.	✓		✓		✓		
2	El director fija los objetivos considerando el contexto actual y lo que desea para el futuro.	✓		✓		✓		
3	El director toma en consideración la opinión de los docentes para establecer los objetivos.	✓		✓		✓		
4	El director resalta la capacidad de sus docentes con frecuencia.	✓		✓		✓		
	<b>Asignación de recursos de forma estratégica</b>	✓		✓		✓		
5	El director demuestra tener capacidad para seleccionar y asignar los recursos de la institución.	✓		✓		✓		
6	El director demuestra tener iniciativa propia para solucionar los imprevistos.	✓		✓		✓		
7	El director protege los recursos para que el logro de los objetivos no sean afectados.	✓		✓		✓		
8	El director toma decisiones difíciles para la obtención de recursos necesarios.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de una buena enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director ejerce la supervisión y posterior coordinación respecto al trabajo del docente	✓		✓		✓		
10	El director se involucra en el desarrollo del currículo y su progreso.	✓		✓		✓		
11	El director detecta deficiencias para brindar retroalimentación a sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El director visita constantemente las aulas de clase.	✓		✓		✓		
	<b>Orientación del aprendizaje y la formación docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director orienta a los docentes con la realización de su documentación pedagógica.	✓		✓		✓		
14	El director realiza con frecuencia reuniones para brindar sugerencias a sus docentes.	✓		✓		✓		
15	El director demuestra tener conocimientos actualizados.	✓		✓		✓		
16	El director demuestra capacidad para relacionar la teoría con la práctica en los entornos educativos.	✓		✓		✓		
	<b>Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director identifica los puntos críticos y elabora estrategias para mitigar su impacto.	✓		✓		✓		
18	El director respeta las diferencias de sus docentes y fomenta la cohesión.	✓		✓		✓		
19	El director establece principios rectores para abordar las dificultades diarias.	✓		✓		✓		
20	El director propone una cultura de responsabilidad flexible con la participación de sus docentes.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Luis Alberto Rodríguez de los Ríos** .....        DNI:..... **10547485** .....

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

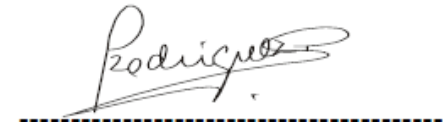
...**17**...de.....**Junio**....del **2022**

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

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

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

**Nota:** 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 LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación</b>							
1	Identificas con frecuencia las necesidades educativas de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Identificas la formas diversas de comunicarse de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestras conocimiento de los contenidos de tu área a enseñar.	✓		✓		✓		
4	Aplicas con propiedad los conocimientos de tu área principal.	✓		✓		✓		
5	Elaboras la programación tomando en cuenta todos los recursos curriculares.	✓		✓		✓		
6	Realizas adaptaciones a la programación teniendo en cuenta la diversidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza</b>	✓		✓		✓		
7	Propicias un ambiente seguro para la relación interpersonal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Empleas estrategias para que los estudiantes respeten a sus compañeros.	✓		✓		✓		
9	Elaboras tus sesiones en base a las unidades didácticas.	✓		✓		✓		
10	Utilizas estrategias para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Reconoces los momentos idóneos para la evaluación.	✓		✓		✓		
12	Reorientas el aprendizaje de los estudiantes cuando existen deficiencias.	✓		✓		✓		
	<b>Gestión comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueves el intercambio de experiencia entre los colegas.	✓		✓		✓		
14	Construyes consensos para solucionar problemas de la institución.	✓		✓		✓		
15	Demuestras conocimiento acerca de enfoques relacionados a proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
16	Participas en la ejecución de proyectos, asumiendo responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Aprecias las diferentes expresiones culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Desarrollas tu clase teniendo en cuenta los saberes de la comunidad.	✓		✓		✓		
	<b>Profesionalidad e identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Autoevalúas tu experiencia profesional de manera imparcial.	✓		✓		✓		
20	Evalúas si los recursos usados son los ideales para los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Analizas tu labor considerando la ética y los resultados en los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Cumples tu rol teniendo en cuenta la responsabilidad que tienes con los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Demuestras conocimiento de los derechos de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Cumples tu labor tomando en cuenta la equidad y la justicia.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Dr. Luis Alberto Rodríguez de los Ríos** .....    DNI:..... **10547485** .....

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

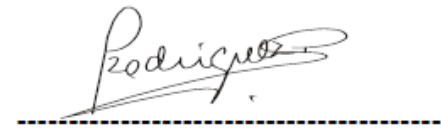
..... **17** ..de..... **Junio** .....del **2022**

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

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

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

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



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

## Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Liderazgo directivo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	2	4	5	5	5	1	4	4	5	1	1	2	4	1	5	5	5	4
2	5	4	4	1	3	2	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3	5	1	3
3	5	1	3	2	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	3	4
4	4	5	1	3	1	3	3	2	1	5	3	5	2	5	1	1	1	3	1	5
5	3	4	2	1	4	5	5	3	4	3	5	3	3	2	4	2	4	5	2	3
6	4	2	4	1	2	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	2	4	4	3
7	5	2	2	2	2	1	4	1	5	3	1	2	1	4	5	5	2	4	1	3
8	1	2	2	4	5	2	5	4	4	5	2	3	4	5	4	5	5	5	1	5
9	4	2	1	2	5	3	1	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	1	5	4
10	3	4	4	2	5	3	3	2	1	2	3	4	2	1	1	4	5	3	4	2
11	2	2	3	3	1	1	4	4	5	5	1	2	4	4	5	4	1	4	5	5
12	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
13	3	5	2	3	3	5	1	1	3	4	5	3	1	4	3	1	3	1	1	4
14	4	2	4	2	4	3	5	1	4	3	3	4	1	1	4	3	4	5	1	3
15	3	2	5	5	2	4	4	1	3	3	4	2	1	4	3	1	2	4	5	3
16	4	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	5	2	5	2	4	4	4	2	3
17	1	5	4	2	4	1	5	1	3	3	1	1	1	1	3	1	4	5	5	3

<b>18</b>	5	5	5	3	5	3	1	3	3	5	3	2	3	4	3	4	5	1	5	5
<b>19</b>	5	1	5	2	2	3	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1	2	5	5	4
<b>20</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5
<b>21</b>	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3
<b>22</b>	4	1	3	3	2	5	2	2	4	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	5
<b>23</b>	4	4	5	2	4	3	1	3	4	4	3	1	3	2	4	2	4	1	2	4
<b>24</b>	1	1	2	5	4	2	5	1	4	3	2	4	1	5	4	2	4	5	2	3
<b>25</b>	4	4	3	1	4	5	2	2	4	3	5	5	2	5	4	4	4	2	4	3
<b>26</b>	2	1	4	3	1	5	3	5	2	5	5	3	5	1	2	1	1	3	2	5
<b>27</b>	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3
<b>28</b>	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2
<b>29</b>	5	1	5	5	2	4	5	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	5	4	2
<b>30</b>	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
<b>31</b>	2	5	1	2	4	3	2	1	4	5	3	3	1	2	4	1	4	2	5	5
<b>32</b>	1	5	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	5	4
<b>33</b>	1	4	2	5	2	1	5	3	5	1	1	5	3	5	5	4	2	5	5	1
<b>34</b>	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5
<b>35</b>	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5
<b>36</b>	1	3	3	2	3	2	4	2	2	5	2	5	2	1	2	5	3	4	5	5
<b>37</b>	5	1	5	1	2	3	3	1	1	3	3	1	1	4	1	5	2	3	2	3
<b>38</b>	5	1	2	1	5	5	4	2	2	1	5	3	2	2	2	1	5	4	1	1
<b>39</b>	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1

<b>40</b>	1	5	4	3	1	1	3	4	4	3	1	5	4	5	4	5	1	3	3	3
<b>41</b>	4	4	2	2	2	4	3	1	2	5	4	5	1	4	2	1	2	3	3	5
<b>42</b>	2	4	5	1	2	5	1	3	3	2	5	4	3	2	3	2	2	1	1	2
<b>43</b>	3	5	1	5	5	3	1	1	3	5	3	1	1	2	3	1	5	1	2	5
<b>44</b>	2	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1
<b>45</b>	2	3	2	3	3	3	1	3	3	5	3	2	3	5	3	3	3	1	2	5
<b>46</b>	2	2	3	5	2	1	5	1	2	4	1	4	1	3	2	3	2	5	4	4
<b>47</b>	4	2	4	4	5	4	4	5	1	1	4	3	5	5	1	2	5	4	2	1
<b>48</b>	1	5	5	1	1	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	2	1	3	2	4
<b>49</b>	5	3	3	1	5	3	1	3	4	1	3	3	3	5	4	5	5	1	3	1
<b>50</b>	4	4	4	3	4	1	5	2	3	2	1	3	2	2	3	2	4	5	4	2
<b>51</b>	5	3	4	3	2	5	2	5	2	3	5	4	5	2	2	3	2	2	1	3
<b>52</b>	1	1	5	3	5	3	1	1	4	1	3	1	1	4	4	2	5	1	3	1
<b>53</b>	4	3	1	5	5	2	4	4	3	4	2	2	4	1	3	2	5	4	4	4
<b>54</b>	4	3	5	3	5	4	3	3	2	1	4	4	3	4	2	5	5	3	5	1
<b>55</b>	4	5	5	4	2	2	2	2	3	5	2	5	2	3	3	5	2	2	3	5
<b>56</b>	3	1	4	5	2	3	1	2	2	1	3	5	2	4	2	5	2	1	2	1
<b>57</b>	5	5	5	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	2	1	2	2	4	1	4
<b>58</b>	3	4	4	5	1	3	1	4	4	2	3	3	4	3	4	5	1	1	5	2
<b>59</b>	5	2	2	1	5	5	2	5	1	3	5	2	5	4	1	4	5	2	3	3
<b>60</b>	3	4	4	1	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4
<b>61</b>	3	1	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1

<b>62</b>	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1
<b>63</b>	4	5	2	5	2	4	4	3	5	3	4	4	3	1	5	5	2	4	2	3
<b>64</b>	1	3	1	1	3	4	1	2	3	5	4	5	2	3	3	1	3	1	2	5
<b>65</b>	4	1	2	4	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	3	5	2	5	3
<b>66</b>	1	3	3	5	3	1	3	4	5	2	1	1	4	2	5	5	3	3	3	2
<b>67</b>	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3
<b>68</b>	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
<b>69</b>	3	2	3	3	1	3	5	5	1	3	3	3	5	4	1	1	1	5	1	3
<b>70</b>	2	2	5	4	2	1	1	4	2	2	1	5	4	3	2	1	2	1	3	2
<b>71</b>	4	1	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	2
<b>72</b>	4	4	3	4	1	4	4	2	4	2	4	5	2	2	4	2	1	4	4	2
<b>73</b>	5	3	5	1	2	2	1	2	5	5	2	1	2	3	5	3	2	1	4	5
<b>74</b>	3	1	3	1	5	2	3	3	5	4	2	2	3	5	5	2	5	3	4	4
<b>75</b>	5	2	5	5	4	4	3	4	1	3	4	1	4	4	1	1	4	3	1	3
<b>76</b>	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1
<b>77</b>	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	4	5	2	3	2	4	2	3	1	1
<b>78</b>	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1
<b>79</b>	5	1	4	5	5	5	4	4	5	2	5	1	4	3	5	3	5	4	1	2
<b>80</b>	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3

Variable 2: Competencias profesionales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	5	3	3	1	3	2	3	1	2	3	4	5	3	2	4	3	3	3	1	2	3	1	4
2	1	5	5	4	3	1	5	2	1	4	1	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3
3	2	5	4	1	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	1	4	5	4	5	2	1	5	4	5
4	2	3	4	4	5	1	1	2	5	1	4	2	1	1	4	4	1	2	4	3	4	1	5	2
5	3	1	4	5	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	5	1	5
6	4	1	5	2	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	2	4	5	3	5	2	2	5	4	5
7	2	2	5	4	1	1	2	2	4	3	5	2	1	2	4	2	1	2	5	3	4	1	4	2
8	1	4	3	5	3	5	3	4	3	1	1	5	3	1	5	5	5	4	1	1	5	5	3	5
9	2	2	3	5	5	2	5	3	4	1	5	2	5	5	2	3	2	3	5	4	2	2	4	2
10	4	2	4	1	2	2	4	3	3	5	3	4	4	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	4
11	1	5	4	5	5	3	3	3	1	4	3	3	1	3	5	3	3	3	3	4	5	3	1	3
12	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1
13	4	5	4	2	2	2	3	5	3	2	1	4	2	1	2	1	2	5	1	4	2	2	3	4
14	2	5	3	1	3	5	3	1	5	4	3	5	1	3	1	5	5	1	3	2	1	5	5	5
15	2	4	5	2	5	1	2	5	3	1	5	5	2	5	2	4	1	5	5	5	2	1	3	5
16	2	3	5	5	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	4	1	3	3	1	2	1	1	3
17	1	1	2	1	1	1	3	1	4	1	4	4	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	4	4
18	5	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1	1	4	5	3	4	3	2	1	4	3	3	5	1
19	5	1	1	5	5	3	4	4	5	3	3	1	5	2	1	5	3	4	3	4	1	3	5	1

<b>20</b>	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
<b>21</b>	5	2	5	2	5	1	4	5	2	4	4	4	3	4	2	2	1	5	4	3	2	1	2	4
<b>22</b>	3	5	4	2	3	5	3	4	1	4	5	2	2	1	2	2	5	4	5	5	2	5	1	2
<b>23</b>	2	3	3	3	1	2	1	5	1	3	5	4	2	2	3	3	2	5	5	5	3	2	1	4
<b>24</b>	3	4	1	3	3	4	1	3	5	3	1	5	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	5	5
<b>25</b>	5	3	3	3	5	5	1	4	4	1	2	3	5	1	3	3	5	4	2	1	3	5	4	3
<b>26</b>	1	2	2	5	1	1	2	1	5	1	3	1	2	4	5	4	1	1	3	5	5	1	5	1
<b>27</b>	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	1	5	5	4	5	1	5
<b>28</b>	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3
<b>29</b>	4	3	3	5	5	4	2	4	1	5	1	5	3	5	5	5	4	4	1	1	5	4	1	5
<b>30</b>	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5
<b>31</b>	3	4	3	2	3	4	2	5	3	4	2	3	3	2	2	3	4	5	2	1	2	4	3	3
<b>32</b>	2	4	4	2	3	4	4	5	3	1	4	2	1	2	2	1	4	5	4	4	2	4	3	2
<b>33</b>	2	4	2	5	3	3	1	3	4	1	1	5	2	2	5	3	3	3	1	4	5	3	4	5
<b>34</b>	4	4	5	5	5	3	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	4
<b>35</b>	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3
<b>36</b>	2	3	5	4	2	3	1	5	3	5	5	5	1	3	2	2	3	5	5	3	2	3	3	5
<b>37</b>	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	2	4	2	3	1	1	4	1	3
<b>38</b>	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1
<b>39</b>	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1
<b>40</b>	4	3	1	4	5	5	3	2	1	4	4	4	1	5	4	2	5	2	4	2	4	5	1	4
<b>41</b>	3	2	3	5	4	4	3	1	1	4	3	5	3	2	5	5	4	1	3	5	5	4	1	5



42	3	3	4	1	3	5	1	1	5	2	5	2	4	5	1	5	5	1	5	3	1	5	5	2
43	1	4	1	1	1	1	1	4	3	1	3	2	4	4	1	4	1	4	3	3	1	1	3	2
44	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	4	1	1
45	5	5	2	1	4	4	1	4	4	3	3	2	5	1	1	1	4	4	3	5	1	4	4	2
46	4	3	3	3	5	3	2	1	1	3	5	2	1	1	3	3	3	1	5	4	3	3	1	2
47	1	3	3	5	2	5	4	4	3	4	5	3	1	3	5	4	5	4	5	2	5	5	3	3
48	5	2	2	3	3	4	1	2	5	5	5	1	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	5	1
49	5	2	2	4	5	4	1	4	4	2	2	3	4	1	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3
50	5	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	1
51	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	1	5	3	1	2	5	1	1	1	1	2	1	3	5
52	1	1	4	2	3	1	3	2	1	3	4	4	1	3	2	1	1	2	4	3	2	1	1	4
53	1	5	5	2	3	3	2	2	3	1	4	1	5	2	2	1	3	2	4	5	2	3	3	1
54	4	5	5	2	2	2	3	2	4	4	5	3	5	3	2	2	2	2	5	1	2	2	4	3
55	4	2	2	5	4	4	5	2	5	1	2	1	5	4	5	5	4	2	2	4	5	4	5	1
56	1	1	4	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	2	2	2
57	3	1	3	5	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	5	5	3	5	2	5	5	3	2	2
58	4	2	3	4	3	3	5	5	3	4	2	5	2	2	4	5	3	5	2	5	4	3	3	5
59	3	3	4	2	5	5	2	4	3	3	4	2	2	2	2	5	5	4	4	2	2	5	3	2
60	3	3	5	1	1	1	2	1	3	5	4	4	5	5	1	2	1	1	4	3	1	1	3	4
61	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
62	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1
63	3	3	3	5	3	3	3	1	1	5	5	1	2	2	5	5	1	1	5	4	5	1	1	1



## Anexo 6: Captura de base de datos mediante programa IBM SPSS

Sin titulo1 (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00025	Número	8	0	Liderazgo direc...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00026	Número	8	0	Competencias ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00027	Número	8	0	Establecimient...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00028	Número	8	0	Asignación de r...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00029	Número	8	0	Aseguramiento ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00030	Número	8	0	Orientación del ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00031	Número	8	0	Aseguramiento ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00032	Número	8	0	Preparación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00033	Número	8	0	Enseñanza	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00034	Número	8	0	Gestión comuni...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00035	Número	8	0	Profesionalidad...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	V1	Número	8	0	Liderazgo direc...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	V2	Número	8	0	Competencias ...	{1, Insatisfa...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	D1	Número	8	0	Establecimient...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	D2	Número	8	0	Asignación de r...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	D3	Número	8	0	Aseguramiento ...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17	D4	Número	8	0	Orientación del ...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
18	D5	Número	8	0	Aseguramiento ...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
19	R1	Número	8	0	Preparación	{1, Insatisfa...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	R2	Número	8	0	Enseñanza	{1, Insatisfa...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
21	R3	Número	8	0	Gestión comuni...	{1, Insatisfa...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
22	R4	Número	8	0	Profesionalidad...	{1, Insatisfa...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 20°C Nublado 12:44 ESP 18/07/2022



	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	R1	R2
1	70	68	13	16	14	8	19	19	15	20	14	Bueno	En proceso	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Muy bueno	Satisfactorio	En proceso
2	75	55	14	15	14	20	12	19	16	12	8	Bueno	En proceso	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Satisfactorio	En proceso
3	75	92	11	17	16	17	14	22	26	22	22	Bueno	Satisfactorio	Regular	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	Destacado
4	55	66	13	9	14	9	10	19	15	13	19	Regular	En proceso	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Satisfactorio	En proceso
5	67	87	10	17	15	11	14	22	18	25	22	Bueno	Satisfactorio	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Satisfactorio	En proceso
6	72	90	11	15	16	17	13	22	23	22	23	Bueno	Satisfactorio	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
7	55	64	11	8	11	15	10	15	18	12	19	Regular	En proceso	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	En proceso	En proceso
8	73	81	9	16	14	18	16	21	17	23	20	Bueno	Satisfactorio	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	En proceso
9	69	78	9	13	14	18	15	19	20	20	19	Bueno	Satisfactorio	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
10	58	67	13	13	10	8	14	15	22	16	14	Regular	En proceso	Bueno	Bueno	Regular	Malo	Bueno	En proceso	Satisfactorio
11	65	77	10	10	13	17	15	23	17	18	19	Bueno	Satisfactorio	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	En proceso
12	35	41	7	6	9	7	6	12	8	11	10	Malo	Insatisfactorio	Malo	Malo	Regular	Malo	Malo	Insatisfactorio	Insatisfactorio
13	56	66	13	10	15	9	9	19	18	13	16	Regular	En proceso	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Satisfactorio	En proceso
14	61	77	12	13	14	9	13	19	21	16	21	Bueno	Satisfactorio	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
15	61	80	15	11	12	9	14	19	21	19	21	Bueno	Satisfactorio	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
16	61	57	11	12	12	13	13	19	13	14	11	Bueno	En proceso	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Satisfactorio	En proceso
17	54	47	12	11	8	6	17	7	17	7	16	Regular	Insatisfactorio	Regular	Regular	Malo	Malo	Muy bueno	Insatisfactorio	En proceso
18	73	71	18	12	13	14	16	21	12	21	17	Bueno	En proceso	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Satisfactorio	Insatisfactorio
19	67	77	13	12	14	12	16	20	20	20	17	Bueno	Satisfactorio	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
20	83	109	17	17	15	16	18	26	26	29	28	Muy bueno	Destacado	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Destacado	Destacado
21	78	76	14	17	14	16	17	20	23	17	16	Bueno	Satisfactorio	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
22	61	77	11	11	18	11	10	22	19	16	20	Bueno	Satisfactorio	Regular	Regular	Muy bueno	Regular	Regular	Satisfactorio	Satisfactorio
23	60	70	15	11	12	11	11	14	19	17	20	Regular	En proceso	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	En proceso	Satisfactorio
24	60	77	9	12	13	12	14	18	18	20	21	Regular	Satisfactorio	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	En proceso	En proceso
25	70	78	12	13	17	15	13	24	15	21	18	Bueno	Satisfactorio	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Satisfactorio	En proceso
26	59	62	10	14	15	9	11	12	13	17	20	Regular	En proceso	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Insatisfactorio	En proceso
27	80	93	17	17	15	17	14	25	26	17	25	Bueno	Satisfactorio	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Destacado	Destacado
28	33	41	7	5	7	9	5	11	12	9	9	Malo	Insatisfactorio	Malo	Malo	Malo	Regular	Malo	Insatisfactorio	Insatisfactorio
29	64	85	16	14	11	10	13	24	18	26	17	Bueno	Satisfactorio	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Satisfactorio	En proceso
30	89	106	18	16	19	19	17	27	26	27	26	Muy bueno	Destacado	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Destacado	Destacado
31	59	72	10	10	15	8	16	19	19	19	15	Regular	En proceso	Regular	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
32	60	72	11	11	13	9	16	19	19	15	19	Regular	En proceso	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
33	65	74	12	11	12	17	13	19	15	18	22	Bueno	Satisfactorio	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Bueno	Satisfactorio	En proceso
34	87	102	16	18	18	16	19	26	25	24	27	Muy bueno	Destacado	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Destacado	Destacado
35	89	102	16	18	20	19	16	26	26	25	25	Muy bueno	Destacado	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Destacado	Destacado
36	61	80	9	11	14	10	17	19	24	16	21	Bueno	Satisfactorio	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy bueno	Satisfactorio	Satisfactorio
37	50	50	10	9	9	11	10	11	11	15	13	Bueno	En proceso	Bueno	Bueno	Malo	Bueno	Bueno	Insatisfactorio	Insatisfactorio

## Anexo 7: Permisos para la aplicación de los instrumentos



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 295- 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Señor(a)  
Lic. Olmedo Teodulo Reyes Jimenez  
**I.E. N° 20955 "JUAN VELAZCO ALVARADO"**  
Director  
Presente.-

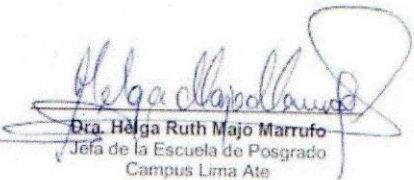
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERNANDEZ MELGAR BENITO JHON** con N° DNI **16178332** y código de matrícula N° **7002675388**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA RED 19, UGEL 15 - HUAROCHIRÍ 2022.**

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

Atentamente.

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

I.E. 20955 MONTE HUASCAR  
  
Lic. Pedro Obispo  
ÁREA DISCIPLINA

Recibido 18-07-  
13:35 pm.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 294- 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)  
Lic. Dany Josué Montalvo Antúnez  
I.E. N° 20825 "TÚPAC AMARU II"  
Director  
Presente.-

De nuestra consideración:

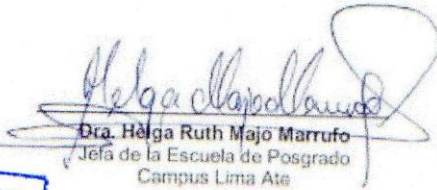
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERNANDEZ MELGAR BENITO JHON** con N° DNI **16178332** y código de matrícula N° **7002675388**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA RED 19, UGEL 15 - HUAROCHIRÍ 2022.**

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

Atentamente.

**I.E. N° 20825 "TUPAC AMARU II"**  
E: Santa Eulalia  
UGEL N° 15 - Huachirí  
Registro: 81 Fotos: 01  
Fecha: 18/7/22 Hora: 11:20

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



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 296- 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Señor(a)

Lic. Jorge Luis Japay Javier

I.E. N° 20575 "JOSÉ ANTOBIO ENCINAS FRANCO"

Director

Presente.-

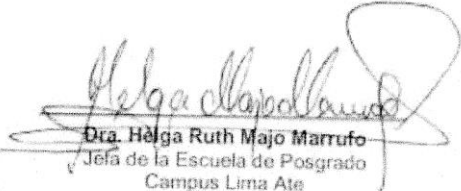
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERNANDEZ MELGAR BENITO JHON** con N° DNI **16178332** y código de matrícula N° **7002675388**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA RED 19, UGEL 15 - HUAROCHIRÍ 2022.**

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

Atentamente.

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



  
Lic. Janett Pamela Torres Olivares  
SUB. DIRECTORA

Recibido  
18/07/22

"Año de la Universalización de la Salud"



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20575  
JOSÉ A. ENCINAS FRANCO  
Ricardo Palma – Huarochirí**

*ENCINAS ... "Hacia el Desarrollo Humano y la Productividad"*

Ricardo Palma 22 de julio del 2022

**Of. N° 103-22-D.IE-JAE-RP**

Señor(a)  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo.  
Jefa de la Escuela de Postgrado- Campus Lima Ate.

Presente.

*De mi mayor consideración.*

Tengo el Agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo a nombre propio y de la Institución Educativa, la cual me honra en representar, a la vez manifestarle que se le brindará facilidades del caso al docente Benito Jhon Hernández Melgar para la aplicación del instrumento del trabajo de investigación: Liderazgo Directivo y Competencias profesionales en la red 19, Ugel 15-Huarochirí 2022.

*Atentamente.*

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

*Atentamente.*



*Jorge Luis Japay Javier*  
x Lic. Jorge Luis JAPAY JAVIER  
DIRECTOR

C.C/ Archivo.

E-mail : colegiojaencinas@hotmail.com

Av. 05 de setiembre N° 359  
Ricardo Palma - Huarochirí  
☎ 361 8255





“Año del fortalecimiento de la soberanía Nacional”

Buenos Aires 19 de julio del 2022

**Oficio N° 030-2022 DIE/N° 20825 “TA II” UGEL 15-H**

Señor(a)  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo.  
Jefa de la Escuela de Postgrado- Campus Lima Ate.

**Presente.**

**De mi mayor consideración.**

Tengo el Agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo a nombre propio y de la Institución Educativa, la cual me honra en representar, a la vez manifestarle que se le brindará facilidades del caso al docente Benito Jhon Hernández Melgar para la aplicación del instrumento del trabajo de investigación: Liderazgo Directivo y Competencias profesionales en la red 19, Ugel 15-Huarochirí 2022.

Atentamente.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle os sentimientos de mi estima personal.

Atentamente



Lic. Dany Josué Montalvo Antúnez  
DIRECTOR

C.C/ Archivo.



*“Año del fortalecimiento de la soberanía Nacional”*

*Juan Velasco Alvarado, 22 de julio del 2022*

*- Oficio N° 089-2022- DIE/N° 20955 “MH” UGEL 15-H*

*Señor(a)  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo.  
Jefa de la Escuela de Postgrado- Campus Lima Ate.*

*Presente.*

*De mi mayor consideración.*

*Tengo el Agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo a nombre propio y de la Institución Educativa, la cual me honra en representar, a la vez manifestarle que se le brindará facilidades del caso al docente Benito Jhon Hernández Melgar para la aplicación del instrumento del trabajo de investigación: Liderazgo Directivo y Competencias profesionales en la red 19, Ugel 15-Huarochiri 2022.*

*Atentamente.*

*Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.*



*Atentamente.*

*Olmedo Teódulo Reyes Jiménez  
DIRECTOR*

*C.C/ Archivo.*

## Anexo 9: Autorización



**Universidad César Vallejo**

En esta oportunidad, deseo solicitar su colaboración para participar voluntariamente en la presente investigación: "Liderazgo directivo y competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022", que tiene como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las competencias profesionales en la Red 19, UGEL 15, Huarochirí 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una serie de preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión se grabará, de modo que se pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Sus respuestas a cada pregunta de la entrevista serán codificadas usando un número de codificación y, por lo tanto, serán anónimas y estrictamente confidenciales, es decir será una información solo conocida por parte del investigador. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán o eliminarán.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación puede hacer preguntas en cualquier momento o durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación

Benito Jhon Hernández Melgar

DNI 16178332

Firma.

He leído esta hoja de consentimiento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Benito Jhon Hernández Melgar.

Declaro que todo lo manifestado en dicha entrevista, las respuestas se ajustan a cada pregunta propuesta en la respectiva guía, además se me ha informado sobre el objetivo del trabajo de investigación y se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

El responsable del estudio, Benito Jhon Hernández Melgar, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que se le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Lima 18 de julio del 2022

.....  
Charles José Flores Chacaliza

Nombre del participante

DNI 22309696



.....  
Firma del participante

## Anexo 10. Ficha técnica de liderazgo directivo

### Ficha técnica

---

#### Datos generales

---

Nombre original:	Cuestionario de liderazgo directivo
Autor:	Benito Jhon Hernández Melgar
Objetivo:	Medir la percepción de los docentes sobre el liderazgo del director
Aplicación:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos
Estructura	Constituido por 20 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert.

---

### Tabla 18

#### *Baremo para la variable y dimensiones del liderazgo directivo*

V1	Liderazgo directivo	Establecimiento de objetivos y expectativas	Asignación de recursos de forma estratégica	Aseguramiento de una buena enseñanza	Orientación del aprendizaje y la formación docente	Aseguramiento de un ambiente ordenado y seguro
Muy bueno	81 – 100	17 – 20	17 – 20	17 – 20	17 – 20	17 – 20
Bueno	61 – 80	13 – 16	13 – 16	13 – 16	13 – 16	13 – 16
Regular	41 – 60	9 – 12	9 – 12	9 – 12	9 – 12	9 – 12
Malo	20 – 40	4 – 8	4 – 8	4 – 8	4 – 8	4 – 8

## Anexo 11. Ficha técnica competencias profesionales

### Ficha técnica

---

#### Datos generales

---

Nombre original:	Cuestionario de competencias profesionales
Autor:	Benito Jhon Hernández Melgar
Objetivo:	Medir las competencias profesionales de los docentes.
Aplicación:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos
Estructura	Constituido por 24 preguntas, las cuales poseen cinco alternativas de respuesta, de tipo Likert.

---

### Tabla 19

*Baremo para la variable y dimensiones de las competencias profesionales*

---

V1	Competencias profesionales	Preparación	Enseñanza	Gestión comunitaria	Profesionalidad e identidad
Destacado	97 – 120	25 – 30	25 – 30	25 – 30	25 – 30
Satisfactorio	73 – 96	19 – 24	19 – 24	19 – 24	19 – 24
En proceso	49 – 72	13 – 18	13 – 18	13 – 18	13 – 18
Insatisfactorio	24 – 48	6 – 12	6 – 12	6 – 12	6 – 12

---

## Anexo 12. Validez de los instrumentos

**Tabla 20**

*Validez de los instrumentos*

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Dr. Fernando Antonio Flores Limo	Aplicable
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	Aplicable
Dr. Luis Alberto Rodríguez de los Ríos	Aplicable

## Anexo 13. Validez de los instrumentos

**Tabla 21**

*Nivel de confiabilidad*

<b>Encuesta</b>	<b>Nº de ítems</b>	<b>Nº de Casos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Liderazgo directivo	20	20	0,795
Competencias profesionales	24	20	0,888

**Tabla 22**

*Valores de los niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel de confiabilidad</b>
0,53 a menos	confiabilidad nula
0,54 a 0,59	confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	confiabilidad perfecta





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO, 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 Competencias Profesionales en la Red 19, UGEL 15 - Huarochirí 2022.", cuyo autor es HERNANDEZ MELGAR BENITO JHON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO <b>DNI:</b> 09256713 <b>ORCID</b> 0000-0002-5494-9794	Firmado digitalmente por: FFLORESLI el 17-08- 2022 18:15:57

Código documento Trilce: TRI - 0411552