



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa
pública de secundaria de Puno, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

AUTORA:

Ramos Vilca, Rosa Elena (orcid.org/0000-0001-8068-338X)

ASESOR:

Dr. Alvarado Rojas, Fernando Eugenio (orcid.org/0000-0002-5220-9696)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A los seres que la vida me regalo, Lizeth y Alexander que son la razón de mi esfuerzo para superarme.

A mi amado compañero de vida Ernesto que me motivo a esforzarme para conseguir mis metas

A mi familia y amigos que motivaron a superarme.

Agradecimiento

Agradezco a mis colegas de la Institución educativa industrial, por su colaboración. Y a todos aquellos que me apoyaron en mi Trabajo de investigación.

A los educadores de la casa superior de estudios que me brindaron sus experiencias. Al Dr. Fernando Alvarado, por su paciencia, apoyo que me permitió concluir con mi grado.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

Índice de tabla

	Pág.
Tabla 1 Comportamiento de la dimensión para la mejora de las condiciones de aprendizaje.....	18
Tabla 2 : Comportamiento de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos	21
Tabla 3 Comportamiento de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	23
Tabla 4 Comportamiento de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	25
Tabla 5 Comportamiento de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	28
Tabla 6 Comportamiento de la dimensión Desarrollo e la profesionalidad y la identidad docente	30
Tabla 7 Prueba de normalidad	32
Tabla 8 correlaciones liderazgo directivo y desempeño docente	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Comportamiento de la dimensión Gestión para la mejora de las aprendizajes	19
Figura 2 Comportamiento de la dimensión Orientación de los procesos	22
Figura 3 Comportamiento de la dimensión Preparación para el.....	24
Figura 4 Comportamiento de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje	26
Figura 5 Comportamiento de la dimensión Participación en la gestión de	29
Figura 6 Comportamiento de la dimensión Desarrollo e la profesionalidad	31

Resumen

El propósito es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno 2022, se consideró dos dimensiones de liderazgo directivo y cuatro de desempeño docente se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; la muestra fue censal de 40 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta con un formulario de escala de Likert con 48 ítems, se validó por medio de ilustrados en el tema, la fiabilidad del instrumento se hizo con alfa de cronbach; Para el análisis se usó la estadística inferencial correlación de Rho-Spearman, para distribuciones no paramétricas. Los resultados son satisfactorios ya que el grado de correlación fue 0.637; esto significa una correlación moderada; con un valor de significancia del P-Valor es $0.040 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, enseñanza, aprendizaje, desempeño docente.

Abstract

The purpose is to determine the relationship that exists between managerial leadership and teacher performance in a public secondary school in Puno 2022, two dimensions of managerial leadership and four of teacher performance were considered, the quantitative research approach of the applied type was used with non-experimental, cross-sectional descriptive correlational design; the sample is a census of 40 teachers. The technique used was the survey with a Likert scale form with 48 items, it was validated by means of illustrations on the subject, the reliability of the instrument was done with Cronbach's alpha; For the analysis, the inferential Rho-Spearman correlation statistic was used for non-parametric distributions. The results are satisfactory since the degree of correlation was 0.637; this means a moderate correlation; with a significance value of the P-Value is 0.040 <0.05 represents a lower value, therefore, managerial leadership is significantly related to teaching performance. Keywords: Directive leadership, teaching, learning, teaching performance.

Key words: Directive leadership, teaching, learning, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Muchos de los problemas de aprendizaje devienen de una ineficiencia de liderazgo de parte de los directivos de las I.E., al presente en el mundo globalizado gracias a la tecnología entonces, se ha puesto en marcha nuevas estrategias de trabajo a fin de brindar servicios educativos de calidad, para obtener un progreso revelador en el aprendizaje de los educandos; Siendo así de vital importancia que se procure la puesta en práctica del liderazgo en directivos con el objeto de contribuir en el desempeño en docentes. (Cuéllar, 2020; Casas, 2019; Wenstein, 2019; Antonio & Herrera, 2019).

Chiavenato (1999) refirió que el liderazgo directivo es utilizado en la praxis por los entes rectores de la educación, con la finalidad de motivar e involucrar a los docentes de manera emocional y motivacional y generar así que los docentes asuman un compromiso para el logro de las metas educativas lo cual se refleja en el D.D. y que de un modo eficiente se alcance el aprendizaje de los escolares.

La UNESCO (2018) determinó que muchos de los directores no tienen una planificación que pueda posibilitarles contraer el liderazgo, ni tampoco estimular a la plana docente mediante la facultad organizativa, por lo tanto, es menester que exista aptitud de liderazgo por parte de los directivos ya que los directores tienen que asumir el liderazgo para que haya una mejora significativa en las entidades Educativas.

Las investigaciones respecto a la eficacia de la enseñanza demuestran que la excelencia de la educación es el factor que tiene un efecto mayor en el aprendizaje. Por lo tanto, la preparación y superación continua de los maestros en actividad se convierte en un componente esencial del progreso y mejora de la escuela. Por otra parte, la experiencia de los sistemas escolares más prestigiosos considera la importancia del liderazgo directivo como un segundo elemento interno fundamental y determinante del aprendizaje. (UNESCO, 2015; Contreras, 2016; Escribano, 2018; Espinoza et al, 2021; Cotaquispe et al, 2021).

Según Ordoñez et al. (2020) el liderazgo directivo de una Institucion Educativa tiene un trasfondo en un sentido formativo y etico, con el cual un director de una Insttucion Educativa, debe ser un ente con habilidades y capacidades especificas con las cuales orienta a la comunidad educativa con miras a realizar una mejor calidad, un clima dentro de la organizacion y el desarrollar de manera integral a la entidad.

Según MINEDU (2014) refiere que respecto del objetivo fundamental del liderazgo es lograr el aprendizaje en los dicentes, para lo cual se debe utilizar prácticas innovadoras de liderazgo. Esto requiere de remodelar algunas estructuras que mejoren los aprendizajes en clases tales como son: dar seguimiento y estimular el trabajo en los educadores, perfeccionar las situaciones operativas de las entidades educativas, fomentar la cooperacion de los profesores, etc. Todo ello contribuirá a que los directivos generen caracteres para llegar a una enseñanza valida, redefinir el contexto en el trabajo y el trato entre profesionales; por lo que necesariamente deben ser líderes educativos de la Institución donde laboran.

A nivel Local, la Institución Educativa Secundaria, es un ente industrial en el que además de la currícula normal se ofrecen áreas productivas como; industria del vestido, industria textil, cosmetología, computación, construcción civil, industria alimentaria, electrónica y electricidad. Es una institución que actualmente trabaja con poca instrumental para cada área, además los docentes laboran en tres distintos horarios de clase; por lo que es primordial la gestión y sobre todo el liderazgo de los directivos dentro de la entidad educativa; si bien es cierto un líder debe ser el encargado de motivar, guiar al docente para poder llegar a un aprendizaje óptimo y de calidad con participación de los agentes educativos; sin embargo la administración del director en la entidad educativa es deficiente por lo cual con mi investigación pretendo , comprobar y subrayar la importancia de los directores no solo como jefes sino como líderes en todo el sentido de la palabra para que las instituciones logren metas a corto y largo plazo guiados por sus directivos y esto se vea reflejado no solo en el desempeño docente sino también en los educandos. Ya que el liderazgo escolar

será efectivo siempre en cuando trabajen en conjunto docentes y directores, recalcando el liderazgo del director la cual repercute en la calidad de enseñanza, aprendizaje de educandos y acompañamiento y apoyo de la labor docente.

Siendo el liderazgo directivo un agente indispensable para el progreso de los aprendizajes, no se le da la debida importancia. Así la presente investigación tiene por fin comprender que el liderazgo directivo es un agente educativo primordial, que repercute en el desempeño de los profesores de una I.E.S. de Puno.

Con respecto al problema se plantea del modo siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022? y los problemas específicos: (1) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública secundaria de Puno, 2022? (2) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública secundaria de Puno, 2022? (3) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022? (4) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022?.

La justificación de la presente investigación, teóricamente servirá a las futuras investigaciones que se realicen sobre el liderazgo directivo y la repercusión del mismo sobre el trabajo de los profesores en los colegios y escuelas de nuestro país. Además, para la obtención de resultados se ha hecho uso de técnicas validadas, para medir la relación entre las variables y dimensiones de la indagación, los cuales podrán ser usados en futuras investigaciones.

De manera práctica será referencia para los directores sobre la importancia de su papel como líderes en pro de alcanzar una educación de calidad, así también brindará lineamientos sobre el liderazgo que guiará a todo un equipo humano a lograr

metas tanto a corto como largo plazo y al mismo tiempo puedan optimizar el trabajo los directores, los profesores los cuales podrán aplicar nuevas estrategias para optimizar la gestión y el proceso educativa, para que a los docentes les permitirá mejorar su aprendizaje.

Del mismo modo, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno 2022 y los siguientes objetivos específicos: (1) determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022 (2) Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022 (3) determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022 (4) Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública secundaria de Puno, 2022.

Como hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022. Hipótesis específicas: (1) El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022. (2) El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la enseñanza de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022. (3) El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión de la escuela articulada en la comunidad en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022. (4) El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

II. MARCO TEORICO

Toledo (2020) consideró establecer una organización fundamentado en la teoría sobre la capacidad de liderazgo directivo y las actividades pedagógicas. Frente a esto, el problema es establecer criterios de elegibilidad, demostrando a nivel científico la importancia inherente al funcionamiento pedagógico y al liderazgo realizado, como imagen sobresaliente y ejemplo a seguir; Asimismo, se enfatiza el valor del liderazgo gerencial y las funciones pedagógicas en la perspectiva de la cooperación cuando se combinan actividades. Metodología de tipo descriptivo, el diseño transversal no experimental. El muestreo fue variable de liderazgo 5 docentes y en la variable desempeño docentes 10 docentes de la Universidad Mayor de San Simón. Recojo de información mediante la técnica de cuestionario. Los resultados mostraron que la forma de liderazgo que en su mayoría se destaca en la administración del director de la organización es democrática, correlación liderazgo y desempeño docente nivel 40%.

Ordoñez et al. (2020) afirman hoy en día que el tema del liderazgo en las entidades educativas se fundamenta tanto en la teoría como en la experimentación, considerando al liderazgo como un determinante del desempeño educativo, es una herramienta para afrontar los cambios provocados por factores externos, como leyes y reglamentos. , se aplica para mejorar los servicios educativos en la sociedad. Analiza el Liderazgo directivo relacionado con el desempeño docente en el sector educativo, en ámbito legal Ecuatoriano esta teoría apoya a la efectividad de la gestión que conlleve a mejorar la eficiencia educativa cumpliendo los estándares determinados en la ley educativa y as que establece el Ministerio de Educación ; mismo en el cual se hizo un estudio cualitativo que se apoyó en la revisión documental , donde el director tiene el rol de líder por lo que dirige , guía y controla el desempeño de los maestros a través de la motivación, comunicación y participación activa de los docentes. Como conclusión obtuvo que la ley educativa ecuatoriana respalda y resguarda el derecho a la educación de los individuos y pone como obligación imprescindible del gobierno es conseguir un sistema de educativo de calidad.

Aparicio et al (2020) desarrollan en el proyecto considerando fases basadas en una revisión de los modelos de liderazgo disciplinario y el afianzamiento de habilidades en liderazgo a través de una comunidad de aprendizaje de expertos. Se realizó un boceto metodológico similar al estudio descriptivo de los casos mixto y modificado. El producto muestra que este trabajo es una experiencia de apoyo que ayuda a proporcionar una verdadera dirección para el progreso y el desarrollo de habilidades para saldar las carencias de las entidades educativas dirigidas por equipos de gestión.

Misad y Dávila (2022) afirman que la promoción del clima estudiantil conveniente a partir de la funcionalidad directiva influye sobre el alcance de los aprendizajes. A tenor de esto, el análisis inspeccionó el clima estudiantil a partir de la perspectiva de la administración directiva en las Colegios latinoamericanos a lo largo del lapso 2016 a 2022. El trabajo se realizó bajo un enfoque de interpretación humana, utilizando un diseño documental y enfoques cualitativos. Esto es fundamental para una buena enseñanza que demanda la sociedad. Los resultados de la indagación demuestran que los directores están pasando desde una sólida gestión administrativa a una gestión educativa. Esto es importante para la mejora de la educación que demanda la colectividad. Como líderes, deben tener habilidades sociales y emocionales para trabajar horizontalmente con el personal y la comunidad de educación general para crear un ambiente educativo divertido que los ayude a practicar una buena educación y aprender. Sin embargo, gestionar el entorno escolar requiere el reconocimiento del trabajo de un director exitoso, así como de un líder con entendimiento de gestión educativa que conoce y aplica las reglas con cuidado, Sin embargo, también se reconoce la labor de un director de éxito.

Limongi y De La Cruz (2020) tienen como objetivo de estudio analizar minuciosamente los productos que explican cómo las prácticas de Liderazgo directivo impactan en el desempeño de los pedagogos, y establecer su relación armónica para mejorar el procedimiento pedagógico de enseñanza. Se fundamenta en el análisis de apuntes en seis artículos. En el estudio se consideraron siete referencias bibliográficas específicas para aclarar el efecto del liderazgo directivo a fin de optimizar el desempeño de docentes en I.E.S. durante el lapso 2016-2020. Este número de

artículos es la consecuencia de un análisis de 35 publicaciones de texto completo revisadas por pares que cumplieron con los criterios de elegibilidad. Los resultados obtenidos confirman que es menester el uso de métodos más cooperativos e instructivos de la directiva de liderazgo, que fomenta el trabajo en equipo para una pedagogía eficaz. El liderazgo gerencial y la docencia deben estar cimentados en una ética profesional que fomente la mejora continua, así como el desarrollo de habilidades interdisciplinarias, lo que fomenta el cuestionamiento, esto beneficia directamente incluso a quienes tienen autoridad en el progreso de las actividades educativas. El desempeño de los profesores se halla íntimamente relacionado con el liderazgo del director, y se puede analizar claramente que la ley prevé funciones del director tales como: vigilar, dirigir y orientar el desempeño de sus docentes para la realización de metas específicas.

Chumacero y Carrión (2021) refieren que un líder es aquel que promueve un clima libre de conflictos, quien es líder aporta a través de sus actitudes a crear un entorno bueno y seguro, con una visión unánime necesaria en la colectividad de hoy. Modelo educativo para mejorar la capacidad de liderazgo directivo del centro educativo en el año 2020. se realiza por medio de la aplicación de un formulario como herramienta que constituye de magnitud y 2 preguntas, investigación de tipo aplicada, a partir de una visión cuantitativa y un diseño no experimental de tipo transaccional, el modelo es explicación/proactiva aplicado en una prueba a 30 pedagogos. Igualmente tiene en consideración la fiabilidad a través del coeficiente Omega de McDonald's, que es 0,99. Sus resultados reflejan que el rango de liderazgo del director es bajo, por lo tanto, se sugiere un estándar educativo que le facilite mejorar al director respecto de sus funciones.

Escalante (2021) plantea determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, el enfoque cuantitativo, usó programas estadísticos para procesar y análisis de cifras, diseño no experimental y transaccional, tipo de indagación básica aplicada, explicativo uso el cuestionario, muestra censal de 20 docentes. Los resultados fueron que existe una correlación de 0,676, por lo que se concluyó cuanta más eficiencia en el liderazgo los profesores mejoran sus funciones

Antonio y Herrera (2019) tienen como objetivo analizar las apreciaciones de los profesores respecto a la implementación de las directivas del liderazgo directivo. El alcance del estudio es descriptivo. Se tuvo como muestra a 59 docentes; para lo cual se aplica una encuesta tipo likert con 30 ítems, adaptada del Marco del buen desempeño directivo (2014), el instrumento tiene validez interna obtenida con Alfa de Cronbach es 0,981. Concluyeron que el nivel de implementación del liderazgo directivo es excelente y conforme a las normas recién decretadas en la nación.

Córdova et al. (2021) tienen como fin instituir las pautas del liderazgo directivo de las Instituciones Educativas. Método, análisis bibliográfico. Determina que el análisis orientado al comportamiento de los líderes institucionales se basa en la eficacia y el compromiso, y necesita considerar habilidades y destrezas con base en cuatro pilares: gestión del aprendizaje, pensamiento estratégico, trabajo en equipo y relaciones personales. concluyen un liderazgo directivo de calidad en las aulas promueve el trabajo en equipo y no fomentar praxis habituales de marginación y de asedio a los maestros y personas que contradicen a las determinaciones de facultad institucional que es habitual en las instituciones educativas públicas.

Desde una perspectiva etimológica el liderazgo viene de la palabra inglés: “lead” que quiere decir idoneidad para conducir un conjunto de personas, así también el MINEDU (2014) indica que el líder de una institución es un guía, por lo que la palabra supone reputación, mando.

El liderazgo directivo es la facultad que tiene de influir en el proceder de las demás, personas y la capacidad de dirigir el ente educativo, motivar a los docentes, vincular las diversas, unir y perfeccionar el trabajo de las individuos y equipos para alcanzar las metas deseadas (Incio & Capuñay, 2020; Madrigal, 2011; Dávila, 2021; Riquelme & Pedraja, 2020; Alegre & Kwan, 2021; Cóndor & Remache, 2019).

Para Ryan et al. (2016) concluyeron que un excelente liderazgo gerencial en un centro educativo promueve el trabajo en equipo y no desarrolla prácticas clásicas de discriminación y maltrato a los maestros y a quienes se contradicen a la decisión de la escuela elementos de liderazgo, compromiso y solidaridad entre los elementos de una

escuela educativa. Entonces, se considera que una organización tiene el liderazgo gerencial como un atributo directamente relacionado con las habilidades innatas en las personas y también formadas en base a la experiencia para poder liderar un grupo de acuerdo y trabajo conjunto, sin discriminación ni mal gusto que podría perjudicar a la organización. Por lo tanto, la función principal del liderazgo gerencial es influir positivamente en el comportamiento de los demás para lograr las metas institucionales.

El Sistema educativo en el Perú, respecto del sector educativo requiere directivos que cumplan a cabalidad con su función y sean comprometidos no solo con la institución educativa sino también con la comunidad, para transformar las carencias en oportunidades de mejoras y logros de las metas. Es vital que los directivos promuevan actividades dentro de la entidad educativa llevándolos al desarrollo y el cumplimiento de metas. Asimismo, el trabajo de los directores comienza con la toma de conciencia de los demás actores, para que los mismos también deben involucrar a los padres, y esto se conseguirá en la medida en que el líder desempeñe su papel con decisión, debe tener una actitud comprometida con su organización que dirige. (MINEDU, Resolución Ministerial 263, 2021; Bolívar & Murillo, 2014).

Indica que el liderazgo formativo repercute en el incremento del aprendizaje de los educandos lo cual desencadena en que los profesores se ilustren más y busquen perfeccionar sus prácticas; el director como líder es el que plasma una visión compartida de la práctica, finalmente como líder hace veces de impartir la justicia social ya que actúa como mediador para alcanzar una educación basada en la Justicia social contribuyendo así a lograr cambios en la sociedad. (Leiva & Vasquez, 2019; Rafael & Orbegoso, 2019; Murillo F. , 2014; Dávila, 2021; Ride, 2017).

MINEDU (2021) definió a la administración de la escuela como un grupo de procedimientos en administración e implementación del liderazgo encaminados a obtener el progreso completo de los estudiantes y afianzar la entrada a la educación fundamenta hasta el final de la educación. La gestión escolar depende de la organización de la comunidad educativa, y su efecto sinérgico permite alcanzar los

resultados de gestión esperados mediante la consolidación de logros de gestión escolar. Por ello, la gestión escolar debe ser prioridad el desarrollo integral de sus educandos., ingreso de las y los alumnos al proceso educativo peruano hacia el término de las etapas educativas de los escolares, mantener en óptimas condiciones la utilidad del servicio educativo que brinda la IE, promover la praxis adecuada en la pedagogía para alcanzar los conocimientos establecidos en el rasgo de egreso del CNEB y la gestión del bienestar escolar que genere el progreso completo de las y los alumnos.

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes implica enseñar y aprender a través de la capacidad de los directivos a fin de transformar las escuelas para el logro de sus metas, la convivencia armoniosa y los planes interculturales y de importancia de la familia Incluye la gestión de condiciones para aumentar la calidad de los progresos y la cooperación. Evalúa de modo ordenado la administración escolar. (MINEDU, 2014).

Dimensión 2: Orientaciones de los procedimientos pedagógicos para el perfeccionamiento de los aprendizajes. incluyen la capacidad de facilitar el desarrollo del profesionalismo educativo e implementar un seguimiento sistemático del proceso educativo realizado por los docentes. (MINEDU, 2014).

El desempeño docente se entiende como una actividad educativa que se puede observar, cuando los maestros demuestran sus capacidades y se relaciona con el logro de los aprendizajes esperados. En definitiva, la orientación educativa y el desempeño de las tareas asignadas dependen de la calidad de los docentes y de diversos factores relacionados con la formación preliminar para conseguir la excelencia educativa (Villanueva & Vega, 2021; Gálvez & Milla, 2018; Barrientos & Rojas, 2021; Contreras, 2016; Buchelli, 2019; Sanchez & Sanchez, 2019; Gomez & Valdez, 2019).

El desempeño docente, alude a las calificaciones, la calidad del servicio y las prácticas educativas de un maestro que, por ciertas razones y patrones, se consideran logros sobresalientes en algunas pautas. De ello se puede concluir que la capacidad

pedagógica es la habilidad que los docentes necesitan y poseen para desarrollarse de acuerdo a las necesidades de la sociedad. Esto les exige ejercer sus habilidades profesionales, así como su determinación de formar a los docentes y colaborar en la gestión del centro educativo con el fin de mejorar su formación educativa. (Casas, 2019; Limongi y otros, 2020; Zamora, 2021; Buchelli, 2019; Elizalde & Lazaro, 2020; Escribano, 2018; Silva & Mendoza, 2019; Camacho & Hernandez, 2022).

La organización para el aprendizaje Esto implica la organización de la labor pedagógica mediante el desarrollo del currículo, y experiencias significativas de aprendizaje desde la óptica de respeto cultural que sea inclusiva. Debe conocer las principales características del alumno, los contenidos educativos y las disciplinas en las áreas social, cultural, material, inmaterial y cognitiva, al igual que la elección de material didáctico, las estrategias educativas y evaluación del aprendizaje. (Camarero, 2015).

El desempeño docente tiene dominios como son: Dominio Preparación para la enseñanza de los aprendizajes el mismo que consiste en el desarrollo de enseñanza del maestro en la práctica pedagógica, teniendo en consideración los conocimientos preliminares del estudiante y para ello debe planificar una estrategia a través de La planificación se refleja en programas, unidades curriculares y lecciones; Dominio Enseñanza para el aprendizaje de los educandos Enseñar a los docentes a aprender, que establece claramente que las lecciones deben ser motivadas y en un ambiente apropiado para que se pueda desarrollar una interacción completa entre el estudiante y el maestro teniendo en cuenta los conocimientos, las habilidades y las aptitudes ;Dominio Participación en la gestión de la I.E. enlazada a la sociedad, Involucramiento en la administración de los colegios vinculados a la colectividad, en este ámbito nos referimos al establecimiento de vínculos respetuosos y de apoyo mutuo entre la entidad educativa, los padres de familia, la colectividad, otros establecimientos de preparación del PEI para buscar el desarrollo; Dominio Desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los profesores y la permanencia en la entidad, desarrollan constantemente transformaciones de conocimientos, con la finalidad de

reforzar su identidad profesional y la responsabilidad en la política educativa tanto en nivel regional como nacional. (MINEDU, Marco de buen desempeño docente, 2012).

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación:

La investigación fue aplicada, puesto que su meta es solucionar un problema, buscar conocimiento y consolidarlo, para luego este pueda ser aplicado en la sociedad, en este caso porque dará respuesta al problema del desempeño del maestro con la participación del liderazgo directivo. Murillo (2008) concluye sobre la investigación aplicada, se singulariza por la búsqueda, y uso de los discernimientos obtenidos en base a una indagación.

La investigación se diseñó de modo no experimental, transversal, descriptiva correlacional. Es no experimental ya que el investigador no altera el objeto de la investigación. Hernández et al. (2019), la investigación no experimental, no manipula las variables puesto únicamente se observa a la muestra en su entorno para después analizarlos. Es transversal, porque analiza las cifras de variables compilados durante un tiempo determinado de una muestra. Para Sampiere (2018), la investigación transversal se recolecta la información una sola vez, para luego explicar las variables y su repercusión.

El enfoque de investigación es cuantitativo, por consiguiente este hace uso del acopiamiento, el análisis de la averiguación a fin de responder interrogantes de una pesquisa y validar o no hipótesis, usando la medida de números, y el recuento para determinar de manera exacta los patrones de comportamiento de una población Según Tamayo (2007) el enfoque cuantitativo consiste en contrastar teorías basándonos en hipótesis., a partir de una muestra que puede elegirse de manera aleatoria o discriminada que es una representación de la población.

Para este estudio, se decidió realizar una investigación basada en un método hipotético - deductivo. Según Guanipa (2010) es una agrupación tanto de teorías como ideas básicas, preparando en forma deductiva las inferencias experimentales de las

hipótesis, en búsqueda de soluciones a los problemas planteados. Sin embargo, tiene el alcance correlacional no causal.

3.2 Variables y operacionalización

Liderazgo directivo.

Definición conceptual: Alegre & Kwan (2021), el Liderazgo directivo es la capacidad de crear definiciones colectivas, pero al mismo tiempo la búsqueda y dinamismo para conseguir los objetivos centrales del centro educativo. El liderazgo directivo es desarrollar ciertas motivaciones como la inspiración, motivación, coordinación, armonía un clima pertinente y acciones entre los miembros que conforman la entidad educativa, y en los intereses y la cooperación de todos los miembros promovidos asignados a sus responsabilidades para alcanzar los objetivos educativos de una institución educativa.

Definición operacional: Liderazgo directivo: se mide dos dimensiones: Gestión para la mejora de las condiciones aprendizaje y Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos. Se ha considerado los siguientes indicadores: Planificación, organización institucional; Promueve la participación democrática; Condiciones operativas que aseguran los aprendizajes; Procesos para la evaluación de la gestión; Promueve, organiza y lidera las actuaciones entre los docentes y Gestiona la calidad de las actividades pedagógicas; con niveles de valor: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5 = siempre; Con 20 ítems tomados de (MINEDU, 2014)

Desempeño docente

Definición conceptual: El desempeño de maestros, para Montenegro (2003) son el grupo de acciones en el ejercicio de la función que un maestro efectúa en cuatro dominios. Es decir, las acciones que los docentes realizan en sí mismos, en la clase y otros lugares de aprendizaje, en el dominio organizacional y en el contexto sociocultural para mejorarse a sí mismos.

Definición operacional: Desempeño docente, se mide cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y dimensión desarrollo e la profesionalidad y la identidad docente, con los siguientes indicadores: Comprende las características y contexto de los educandos, los enfoques de los procesos pedagógicos y contenidos curriculares y planificación de la enseñanza colegiada de acorde con la programación curricular, crea un clima adecuado para el aprendizaje, conocimientos de los procesos pedagógicos y evaluación formativa permanente de los aprendizajes, participación activa en la gestión de la institución educativa y fomenta vínculos de participación con las familias y la sociedad local, meditar sobre el ejercicio profesional docente y ejerce la profesión de forma ética, asumiendo compromisos de trabajo social. con niveles de valor: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5 = siempre; y con 28 ítems que fueron tomadas de (MINEDU, 2012).

3.3 Población y muestra

El estudio se realizó en base a 40 docentes la cual también es la muestra censal y está conformada por 40 profesores en una I.E. publica de secundaria de Puno, 2022. Según Arias-Gómez et al (2016) refiere que la población hace referencia a una agrupación de humanos, animales u objetos que tienen algunas características comunes sea de lugar, tiempo u otros de manera accesible o limitado. Hernández et al. (2019) indican respecto de la muestra censal, es un subconjunto de la población de interés, entonces se recabaran las cifras de este subconjunto, que además de representar a la población, se debe definir con precisión y delimitar con anticipación. Por conveniencia, se utilizó un muestreo no probabilístico.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la investigación la técnica elegida es la encuesta. Arias (2006) refiere a la encuesta como la técnica de investigación que sirve para obtener datos que define encuesta como una técnica que procura adquirir más datos a partir de un grupo de personas o un ejemplar con relación a un tema en específico. Instrumento para la

investigación se trabajó con dos instrumentos, llamado escala de valoración del liderazgo directivo y otra del desempeño docente. Sobre ello Sampieri (2018) dice que es una herramienta que permite medir adecuadamente los datos que se pueden visualizar y referir en forma veraz a las variables que el indagador se plantea.

Validez: En la investigación se usó la validez por juicio de expertos, en el cual participo tres maestros, ilustrados en aspectos educativos y concretamente en investigación educativa para que pudieran juzgar de forma independiente los instrumentos, la congruencia el contenido y la claridad con la que se redactó.

Confiabilidad: en el trabajo de investigación se usó la prueba del Alfa de Cron Bach con el propósito de establecer la confiabilidad de las herramientas, se encontró una fiabilidad de .922 para la variable de liderazgo directivo y .890 para la variable desempeño docente donde se muestra que ambos instrumentos son fidedignos.

3.5 Procedimientos

Se procedió a realizar el planteamiento del problema, seguidamente se buscó información científica relacionada con las variables de estudio en diversas publicaciones que dieron sustento teórico, considerando las dimensiones y los indicadores. Luego se procedió a elaborar el formulario, así mismo fue validado por tres entendidos en la materia, después, a partir de una prueba piloto, se verificó su confiabilidad. Se redactará un oficio en el cual se solicitará permiso a la dirección para la aplicación del instrumento de estudio de manera presencial teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad. Se explicó a los docentes el objetivo de la indagación. Posteriormente, se aplicó, el cuestionario de manera anónima. Todos los datos recogidos serán incorporados en un Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Concluido la recolección de datos, se almaceno en un software Excel, con la finalidad de analizar los datos, se utilizará software estadístico SPSS 26.0 donde han sido sistematizados los datos recabados teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, se usó el test de normalidad de Shapiro-Wilk (Sh-W) por contar con menos

de 50 participantes (profesores) y también por ser el tipo cuantitativa. Para el análisis se usó la estadística inferencial correlación de Rho-Spearman, para distribuciones no paramétricas, luego se analizó los resultados obtenidos, para la interpretación, elaboración de la discusión, conclusión y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para el estudio, se ha procedido acorde a los principios éticos emanadas por la UCV, tomando en consideración la guía de elaboración de productos de investigación, se ha considerado las normas APA séptima edición, con la finalidad de comprobar originalidad, derecho de autor y evitar el plagio se ha utilizado el turnitin.

Se guardará reserva y anonimato de los docentes que participaron de esta averiguación, para ello se seguirá las vías formales y contar con los permisos respectivos para la utilización de los instrumentos en la institución educativa por parte de los directivos y docentes.

IV. RESULTADOS

Se tiene los resultados descriptivos.

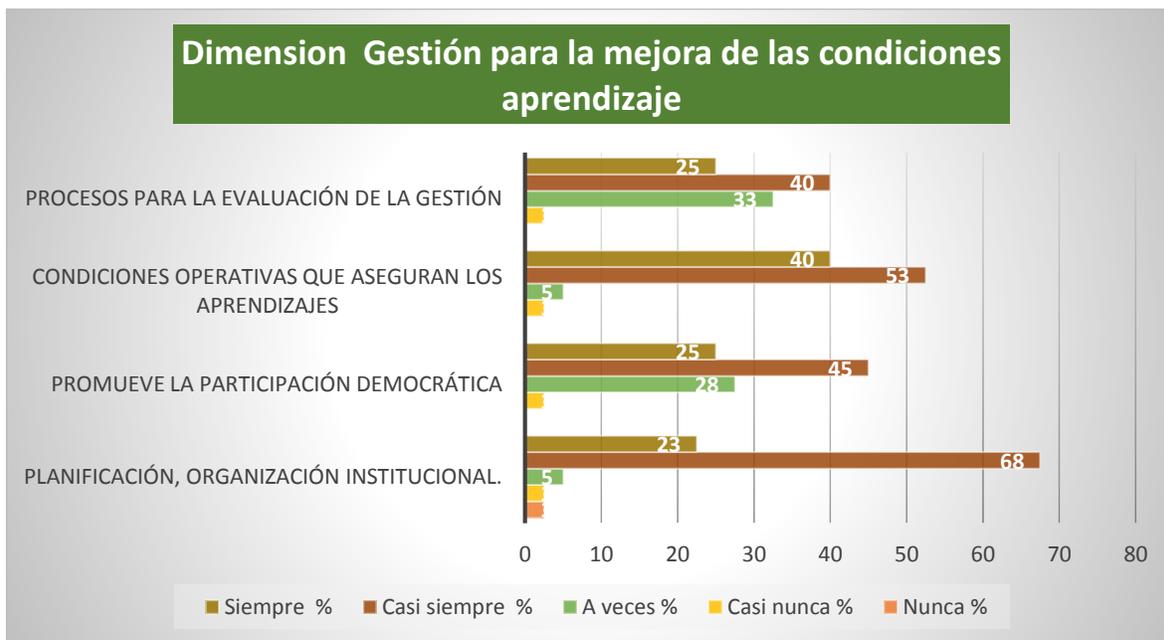
Tabla 1

Comportamiento de la dimensión gestión para la mejora de las condiciones de aprendizaje

Dimensión Gestión para la mejora de las condiciones aprendizaje	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Planificación, organización institucional.	1	3	1	3	2	5	27	68	9	23	40	100
Promueve la Participación democrática	0	0	1	3	11	28	18	45	10	25	40	100
Condiciones operativas que aseguran los aprendizajes	0	0	1	3	2	5	21	53	16	40	40	100
Procesos para la evaluación de la gestión	0	0	1	3	13	33	16	40	10	25	40	100
Total	0	0.00	1	2.50	9	21.67	18	45.83	12	30.00	40	100

Figura 1

Comportamiento de la dimensión Gestión para la mejora de las condiciones aprendizaje.



En la tabla 1 y figura1 los resultados emitidos de la dimensión Gestión para la mejora de las condiciones aprendizaje respecto a los indicadores más relevantes fueron de la siguiente manera:

El indicador Planificación, organización institucional los docentes opinaron casi siempre 68% y siempre 23%; estos resultados son satisfactorios porque la gran parte de la población encuestada dice que los docentes se estarían organizando, planificando en bien de la institución siempre es de alcanzar metas y objetivos.

El indicador Promueve la Participación democrática opinaron casi siempre 45% seguido de a veces 28% estos resultados emitidos son regularmente satisfactorios debido a que una un porcentaje considerable de encuestados opinan de casi siempre y a veces se promueve la participación democrática, la participación democrática en tal sentido serian sería una participación abierta donde se involucrarían todos los participantes.

El indicador Condiciones operativas que aseguran los aprendizajes opinaron Casi siempre 53% seguido Siempre 40%, estos resultados son satisfactorios debido a que los docentes favorecen las condiciones operativas de calidad hacia los docentes gestionando con equidad y eficiencia de recursos.

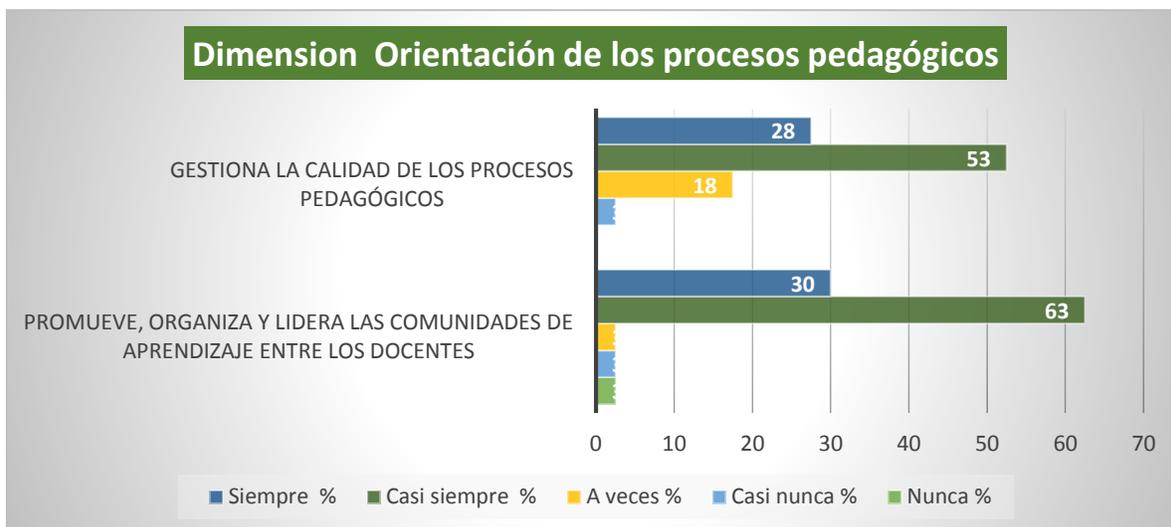
Respecto al indicador Procesos para la evaluación de la gestión, respondieron que Casi siempre 40% seguido Siempre 25%, entendiendo que los procesos son etapas a seguir, con la finalidad que la evaluación de la gestión contenga los argumentos de valoración.

Tabla 2 :

comportamiento de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos

Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Indicadores	N %	N %	N %	N %	N %	N %
Promueve, organiza y lidera las comunidades de aprendizaje entre los docentes	1 3	1 3	1 3	25 63	12 30	40 100
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	0 0	1 3	7 18	21 53	11 28	40 100
Total	0 0.00	1 2.50	7 17.50	21 52.50	11 27.50	40 100

Figura 2 Comportamiento de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos



En la tabla2 y figura2 los resultados arrojaron que la dimensión orientación de los procesos pedagógicos referente a los indicadores más relevantes fue como sigue:

El indicador Promueve, organiza y lidera las comunidades de aprendizaje entre los profesores opinaron Casi siempre 63% seguido de siempre 30% estos resultados evidencian que unos trases de otra se orientan siguiendo procesos metodológicos con la finalidad que los docentes orienten educativamente en un proceso formativo, vale decir brindan o retroalimentan al estudiante sobre la mejora para la enseñanza.

EL indicador Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos opinaron Casi siempre 53% seguido de siempre 28%, estos resultados también son satisfactorios porque la mayoría de los encuestados estarían gestionando para mejorar en las actividades pedagógicas, vale decir a nivel de plan de estudios y sesiones de aprendizajes, estos procesos como motivación, saberes previos, evaluación indican que tendrían nuevos aprendizajes en beneficios para sus estudiantes.

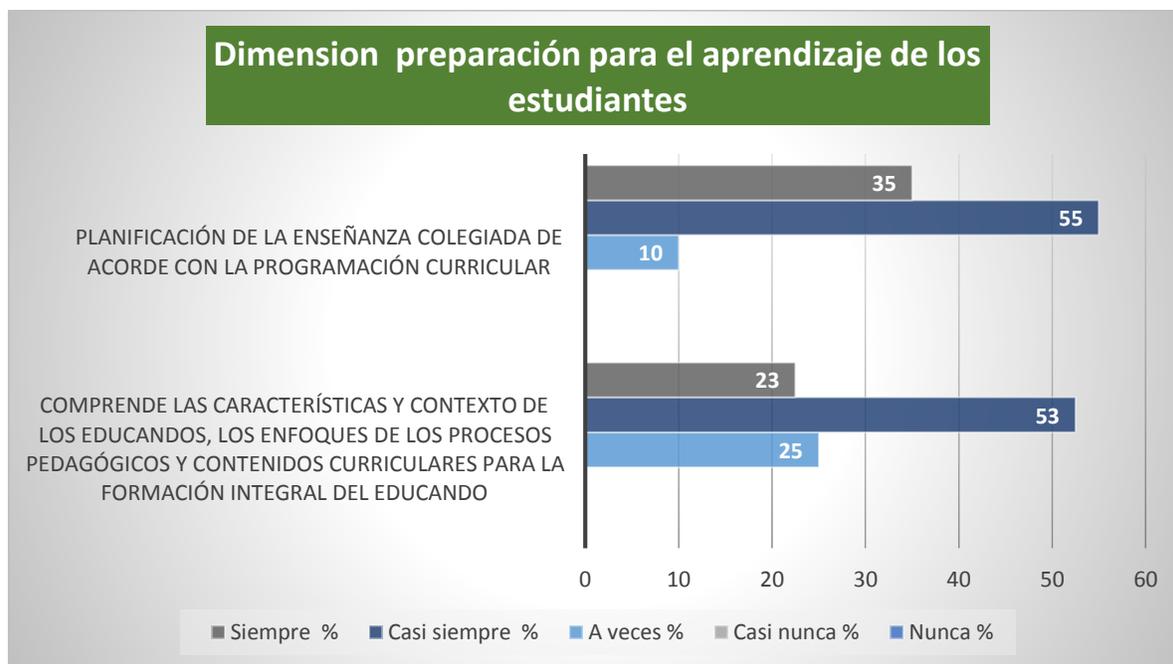
Tabla 3

Comportamiento de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comprende las características y contexto de los educandos, los enfoques de los procesos pedagógicos y contenidos curriculares para la formación integral del educando	0	0	0	0	10	25	21	53	9	23	40	100
Planificación de la enseñanza colegiada de acorde con la programación curricular	0	0	0	0	4	10	22	55	14	35	40	100
Total	0	0.00	0	0.00	4	10.00	22	55.00	14	35.00	40	100

Figura 3

Comportamiento de Frecuencias de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



En la tabla3 y figura3 Según los resultados que emitió la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes respecto a los indicadores más relevantes fue como sigue:

El indicador Comprende las características y contexto de los educandos, los enfoques de los procesos pedagógicos y contenidos curriculares para la formación integral del educando opino Casi siempre 53% seguido de A veces 25% estos resultados indican que no todos los docentes estarían logrando el contexto de los educandos y sobre todo los enfoques de los procesos pedagógicos hacia los estudiantes.

El indicador Planificación de la enseñanza colegiada de acorde con la programación curricular opino Casi siempre 55% seguido de siempre 35% vale decir, que los resultados se evidencian en los planes de sesiones de aprendizaje que los docentes estarían cumpliendo, conforme esta normado y previsto.

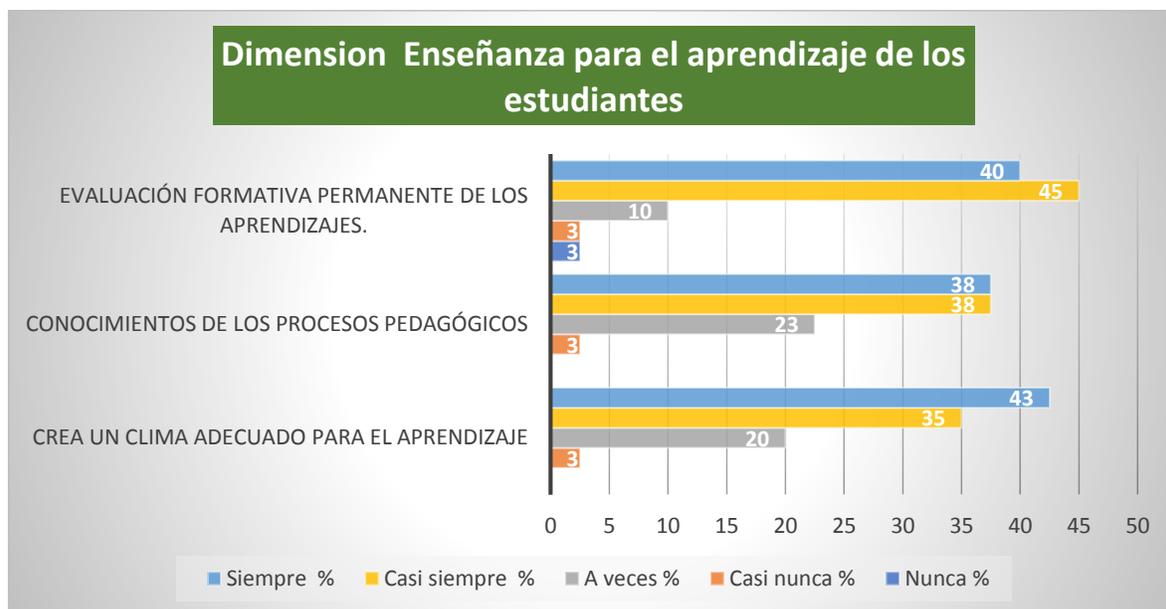
Tabla 4

Comportamiento de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Crea un clima adecuado para el aprendizaje	0	0	1	3	8	20	14	35	17	43	40	100
Conocimientos de los procesos pedagógicos	0	0	1	3	9	23	15	38	15	38	40	100
Evaluación formativa permanente de los aprendizajes.	1	3	1	3	4	10	18	45	16	40	40	100
Total	1	1.25	1	2.50	7	16.25	17	41.25	16	38.75	40	100

Figura 4

Distribución de Frecuencias de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



En la tabla 4 y figura 4, los resultados obtenidos evidenciaron que la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes respecto a los indicadores más relevantes fue como sigue:

Los indicadores referentes al clima adecuado para el aprendizaje de los docentes opinaron casi siempre 35% y siempre 43%; lo que nos revela, que los docentes perciben un escenario adecuado para laborar académicamente con el fin de mejorar los índices de enseñanza.

Respecto al indicador Conocimientos de los procesos pedagógicos casi siempre 38 % y siempre 38%, que los docentes consideraron que los conocimientos adquiridos es un indicador importante en el reflejo del desempeño docente.

Respecto al indicador de Evaluación formativa permanente de los aprendizajes casi siempre 45% y siempre 40%, al respecto los docentes evidenciaron que se debe

evaluar de forma consecutiva los aprendizajes, no obstante que esta debe ser debidamente planificadas en las sesiones de aprendizaje, y evidentemente existe una incidencia en el desempeño.

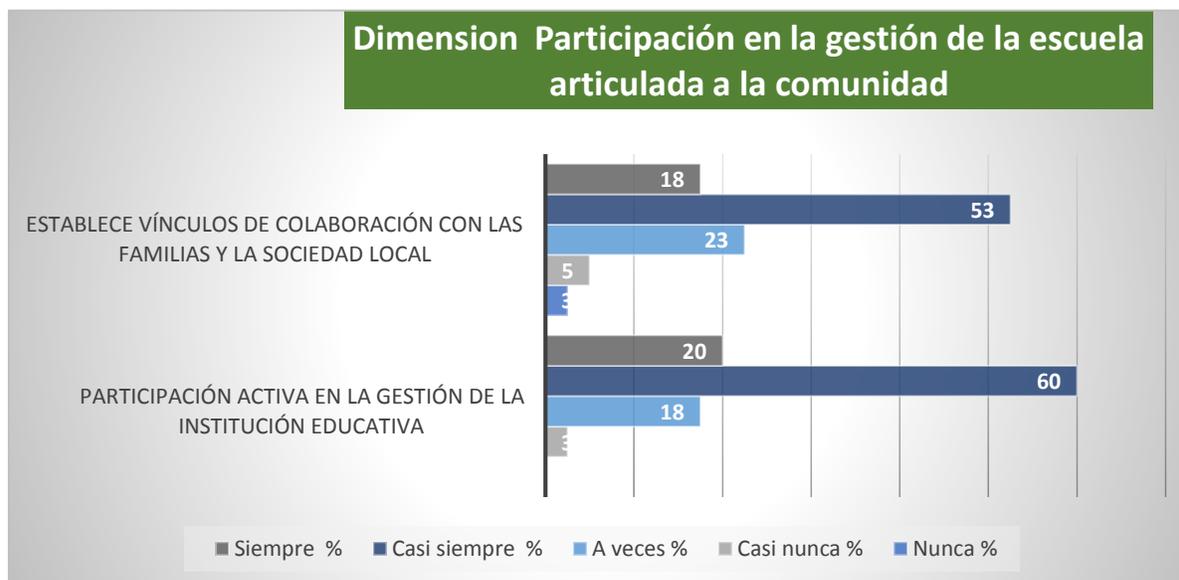
Tabla 5

Comportamiento de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Participación activa en la gestión de la institución educativa	0	0	1	3	7	18	24	60	8	20	40	100
Establece vínculos de colaboración con las familias y la sociedad local	1	3	2	5	9	23	21	53	7	18	40	100
Total	1	2.50	2	5.00	9	22.50	21	52.50	7	17.50	40	100

Figura 5

Comportamiento de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.



En la tabla 5 y figura 5, los resultados obtenidos evidenciaron que la dimensión colaboración en la gestión de la escuela articulada a la comunidad respecto a sus indicadores más relevantes fue como sigue:

Respecto a este indicador el docente, revela que la colaboración activa en la gestión de la entidad escolar es importante porque es uno de los componentes esenciales de apoyo para el cumplimiento del desempeño docente es por esta razón su porcentaje de valoración es para casi siempre 60 % y siempre 20%

Respecto a este indicador, el docente, evidencia que al establecer vínculos de colaboración con las familias y la sociedad local. Son elementos esenciales para el desempeño docente, dicho factor estadístico Casi siempre 53 % y siempre 18 %, en esta última (siempre) nos evidencia un indicador relativamente bajo dado los casos de la pandemia generalizada.

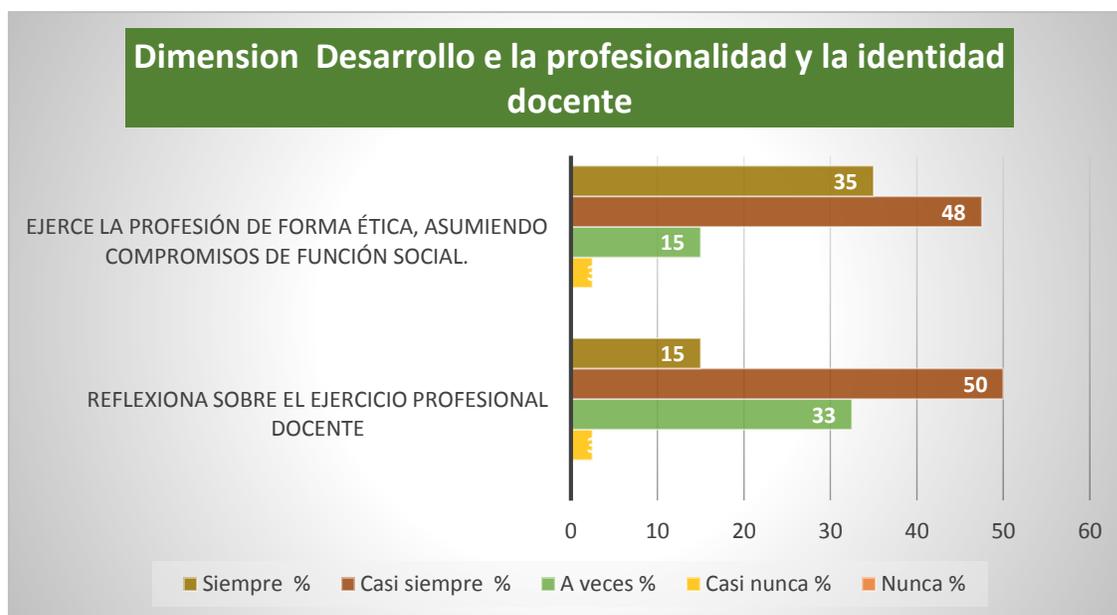
Tabla 6

Comportamiento de la dimensión Desarrollo e la profesionalidad y

la identidad docente.

Dimensión Desarrollo e la profesionalidad y la identidad docente	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
Indicadores	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Reflexiona sobre el ejercicio profesional docente	0	0	1	3	13	33	20	50	6	15	40	100
Ejerce la profesión de forma ética, asumiendo compromisos de función social.	0	0	1	3	6	15	19	48	14	35	40	100
Total	0	0.00	1	2.50	6	15.00	19	47.50	14	35.00	40	100

Figura 6 Comportamiento de la dimensión Desarrollo e la profesionalidad y la identidad docente.



En la tabla 6 y figura 6, los resultados obtenidos de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a la comunidad respecto a sus indicadores más relevantes fue como sigue:

Respecto al indicador Reflexiona sobre el ejercicio profesional docente se evidenció que casi siempre 50% y siempre 15%, y que se guardan percepciones positivas del ejercicio profesional y esta influye positivamente en el desempeño docente, por lo que es importante determinar dichos factores en favor de mejorar los índices de enseñanza

Respecto al indicador a Ejercer la profesión de forma ética, asumiendo compromisos de función social. Casi siempre 48% y siempre 35 %, frente a este indicador podemos mencionar que la ética no hay resultados en el largo tiempo, la enseñanza se basa en articulación social de compromiso y cumplimiento ético.

Proceso para la Normalidad.

Prueba de hipótesis-normalidad.

H₀: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

H_a: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha=0.05$: se rechaza H₀

$p > \alpha$: se acepta H₀

Proceso de cálculo de significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	,103	40	,200*	,952	40	,087
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	,192	40	,001	,893	40	,001

Con el propósito de corroborar la hipótesis de normalidad se ha utilizado el estadístico de Shapiro-Wilk, por motivos de que la muestra empleada es menor a 50 datos, se estima que tiene un 95% de confianza y a un nivel de aceptación del 0.95 y un margen de rechazo máximo del 0.05 la variable Liderazgo directivo el p-valor es 0.087; entre tanto la variable desempeño docente tiene un p-valor de 0.001 lo que significa que para que sea una distribución normal ambas variables tienen que ser con p-valor <0.05 pero como una de las variables es mayor $0.087 > 0.05$ por consiguiente es una prueba no normal o una prueba no paramétrica, por consiguiente se utilizara la prueba de correlación Rho-Spearman por ser una prueba no paramétrica.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Tabla 8

correlaciones liderazgo directivo y desempeño docente

Correlaciones

			VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,637
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	40	40
	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,637	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	40	40

Según los resultados de la población y muestra los 40 profesores en una I.E.P. de secundaria de Puno, para probar la hipótesis general entre las variables 1 y 2 liderazgo directivo y desempeño docente, , lo cual se comprobó si ambas variables tienen una correlación significativa, los resultados son positivos por ser una correlación de 0.637; esto significa que la Rho-Spearman es una correlación moderada positiva; por tanto el P-Valor es $0.040 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente es rechazada la hipótesis nula y aceptada hipótesis alterna, por consiguiente el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

HIPÓTESIS ESPECIFICA1

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Correlaciones

			VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	40	40
	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	40	40

Según la población que se encuestó (40 profesores) en una I.E.P. de secundaria de Puno, para probar la hipótesis específica1 entre la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable desempeño docente, el resultado fue regular debido a que el grado de correlación es 0.457; esto significa que la Rho-Spearman es una correlación moderada positiva; además el valor de significancia del P-Valor es $0.024 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente se relaciona significativamente entre la dimensión y la variable en mención.

HIPÓTESIS ESPECIFICA2

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la enseñanza de los estudiantes en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la enseñanza de los estudiantes en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Correlaciones

		VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO		D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,784
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	40	40
	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,784	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	40	40

Según la población encuestado (40 profesores) en una institución educativa pública de secundaria de Puno, para probar la hipótesis específica 2 entre la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable desempeño docente, el resultado fue satisfactorio debido a que el grado de correlación fue 0.784; esto demuestra que la Rho-Spearman es una correlación alta positiva; además el valor de significancia del P-Valor es $0.046 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente se relaciona significativamente entre la dimensión y la variable en mención.

HIPÓTESIS ESPECIFICA3

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión de la escuela articulada en la comunidad en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la gestión de la escuela articulada en la comunidad en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Correlaciones

		VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,341
		N	40
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,341
		Sig. (bilateral)	,031
		N	40

Según la población que se encuestó (40 profesores) en una institución educativa pública de secundaria de Puno, a fin de probar la hipótesis específica3 entre la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el resultado fue satisfactorio debido a que el grado de correlación fue de 0.341; esto significa que la Rho-Spearman es una correlación baja positiva; además el valor de significancia del P-Valor es $0.031 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente se relaciona significativamente entre la dimensión y la variable en mención.

HIPÓTESIS ESPECIFICA4

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.

Correlaciones

		VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	,552
		Sig. (bilateral)	,011
		N	40
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,552
		Sig. (bilateral)	,011
		N	40

Se puede observar respecto a la hipótesis específica 4 de acuerdo a la encuesta que se realizó a los 40 profesores en una institución educativa pública de secundaria de Puno, si se relaciona significativa entre la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la variable liderazgo directivo, respecto a la dimensión y la variable se puede evidenciar el nivel de relación significativa entre ambas variables de 0.552 conforme al coeficiente de Rh-Spearman lo cual es una Correlación moderada positiva; además se tiene un P-Valor es $0.011 < 0.05$ lo cual se evidencia que es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

V. DISCUSION

Las estrategias propuestas por el gobierno para optimizar la gestión escolar no serán efectivas en caso de que los líderes escolares no trabajan en conjunto con los profesores. Un punto de vista elemental a tener en cuenta es la promoción de la cooperación entre directores y docentes; Debe haber un énfasis en la comunicación regular, el monitoreo de las lecciones y la instrucción, la preparación co-curricular y los esfuerzos para formar una visión compartida. Ya que el líder tiene la responsabilidad de incidir en la eficiencia de la enseñanza y aprendizaje de los docentes, apoyando y acompañando la labor de los profesores.

A partir de los descubrimientos detectados admitimos que con respecto al objetivo general planteado Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno 2022 De acuerdo a los resultados según la población y muestra los 40 profesores en una institución educativa pública de secundaria de Puno, los resultados son satisfactorios debido a que el grado de correlación es 0.637; esto significa que la Rho-Spearman es una correlación moderada positiva; igualmente el valor de significancia del P-Valor es $0.040 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente. (Escalante , 2021) en su investigación sobre la influencia del liderazgo directivo sobre el desempeño docente realizada en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco, obtuvo una correlación positiva alta de 0.676; cifra con la cual se puede mostrar que un buen liderazgo directivo influye de una manera directa al buen desempeño docente, con una muestra de 20 docentes por lo que la correlación fue más alta. Del mismo modo, (Chumacero & Carrión, (2021) coincide en su investigación sobre el liderazgo directivo obtuvo resultados lo cual indica que en la entidad educativa de sus estudio había un nivel bajo en cuanto a liderazgo directivo, así asumió la necesidad de proponer y promover un modelo de educación para optimizar el liderazgo directivo y así alcanzar un mejor desempeño de los profesores. Sobre esto (Incio & Capuñay, 2020) encontraron una relación en los docentes relación de

0.8341 y una relación en los estudiantes de 0.9422 respecto de un líder directivo, dando a conocer entonces que el liderazgo de los directivos incide en el desempeño docente y todas sus dimensiones; tal como lo sostiene Ordoñez et al, (2020) el director tiene el rol de líder por lo que dirige, guía y controla el desempeño de los maestros a través de la motivación, comunicación y participación activa de los docentes. (Ordóñez et al 2020; OCDE, 2009), en su investigación determinó que el desempeño docente está relacionado de una manera determinante con las funciones de liderazgo de los directivos, ya que un liderazgo óptimo y comprometido con su comunidad educativa; lo cual confirma que la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente de la presente indagación es alta. (Dávila, 2021) al respecto sostiene que son los directores los que realizan el papel de líderes pedagógicos acompañan a los profesores en pro de asegurar que la entidad educativa, proporcione un servicio educativo eficiente. Siendo así, coincidimos con la presente investigación en que los directores actúan como líderes y asumen varios retos como son: gestionar de manera eficiente a la institución educativa avalando así la calidad educativa que se ofrece, gestionar los recursos disponibles en los procedimientos administrativos y educativos, fomentar la eficacia profesional en su equipo de trabajo, acompañar a los maestros en su rol como líder para orientarlos, apoyarlos, guiarlos, apoyarlos y estimularlos, así como supervisar las aulas respecto de los docentes y de los educandos, abarcar también una gestión en torno al contexto en que esta la institución para que de forma integral sea responsable de cambios y desarrollo de la institución. Entonces, varios autores desde sus diversos escenarios y contextos, a con los resultados obtenidos determinan que el liderazgo directivo causa gran impacto sobre el desempeño de los docentes, por tanto, es de vital importancia aplicarlas desde las políticas educativas, cursos y manuales que brinda el estado tales como el marco del buen desempeño directivo y marco del buen desempeño docente sean aplicados en las entidades educativas, empezando por los líderes directivos y que estos guíen a la institución, adaptando estos conocimientos a sus realidades y contextos culturales diversos de Puno, así también del país.

En cuanto al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022. los resultados obtenidos, fue regular con un grado de correlación fue 0.637, siendo así una correlación positiva moderada; implicando así que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el talento de los docentes al desempeñarse en sus labores pedagógicas como son la preparación de clases y la capacitación suficiente para el mejor aprendizaje del alumnado; (Antonio & Herrera, 2019), en su investigación en una institución de nivel primaria de la UGEL 03, obtuvo que un 57,6% de los docentes perciben que los directores practican un liderazgo enfocado en la mejora de los aprendizajes con un nivel alto , un 40,7% con un nivel bueno y un 1.7% de modo bajo, o que nos lleva a concluir que los directivos están en proceso de mejorar y efectivizar esta dimensión hacia un mejor aprendizaje del alumnado; también se denota que ambos autores aplicaron la encuesta de 30 ítems, la escala de tipo Likert, adaptado del Marco del buen desempeño directivo. Murillo et al, (2014) indican que por bastante tiempo el liderazgo directivo no fue visto como algo importante con respecto de los resultados de aprendizaje en los educandos , en donde se involucraba los resultados del aprendizaje directamente a los docentes como su responsabilidad individual de cada profesor; con el pasar del tiempo se ha determinado que el liderazgo de los directores está conectado a la labor de los docentes y definitivamente también con el aprendizaje de los estudiantes, lo cual concuerda con la primera hipótesis específica de la presente investigación.

Así a partir del segundo objetivo específico Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022 los resultados obtenidos fueron con un grado de correlación positiva de 0.784, lo que indicaría que el liderazgo del director del ente educativo se relaciona significativamente sobre la labor de enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los educandos. (Escalante, 2021) sobre esta dimensión en su investigación realizada en una entidad educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021 su resultado fue que existía relación positiva

moderada de 0.530, ya que la población sobre la que se realizó la encuesta fue de 20 docentes, sin embargo, al ser positiva se concluye que si el nivel de liderazgo aumenta desencadenara en una mejor enseñanza para los educandos. MINEDU, (2014) sostiene que los directivos deben ser líderes de su comunidad educativa ya que es el segundo factor que más influye de forma directa en el aprendizaje de los estudiantes, y ello determina la calidad educativa.

Ahora bien a partir del tercer objetivo se planteó determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno en el resultado obtenido se encontró un grado de correlación de 0.341 siendo una correlación baja positiva, de donde se determinó que hay una importante relación entre el liderazgo de los directores sobre la participación de la comunidad en este caso del distrito de Puno , dentro de ellos los padres de familia, alcaldes , entre otros en las gestiones de la entidad educativa con miras a lograr metas en conjunto para el beneficio de los estudiantes. Al respecto (Escalante, 2021) observó en sus resultados una relación directa y positiva de 0,693 del liderazgo directivo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por ello que determina un buen nivel de liderazgo directivo se verá reflejado en una mejor gestión de la escuela articulada a la comunidad de las entidades educativas de Singa ; aquí se percibe una diferencia entre correlaciones ya que en la entidad educativa pública de secundaria de Puno un gran porcentaje de los profesores consideran que el liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (MINEDU, 2014) donde refiere que el liderazgo directivo tiene relación con la labor de los maestros y un clima educativo que sea favorable y que involucre a las familias y a la comunidad, por lo que se determina que el liderazgo de los directores está relacionado directamente con la gestión educativa relacionada a la comunidad.

Sobre el cuarto objetivo se plantea Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública secundaria de Puno, 2022 se halló una correlación

moderada positiva de 0.552, lo cual indica que el liderazgo directivo relaciona significativamente con el desarrollo de los profesores respecto de su labor profesional en la que los docentes deben capacitarse de manera óptima sobre sus áreas y de acuerdo al contexto en el que se desarrolla el ente educativo, con fines de afianzar su identidad como profesional docente conociendo su importante labor desde un área jurídica, moral y ética para formar al alumnado, asumiendo su compromiso profesionalmente. (Buchelli, 2019), en su estudio respecto de la gestión pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, obtuvo que el nivel de significancia es de 0.859 que es mayor a la realizada por la autora, por lo cual se identifica que a mayor liderazgo de un director que está al frente de una entidad educativa lograra un mejor desarrollo profesional e identidad en los docentes. (Limongi et al, 2020) determinaron en base a sus resultados obtenidos que es menester que los líderes educativos hagan uso de métodos de liderazgo directivo didácticos y participativos, que promuevan un mejor trabajo en equipo para un mejor desempeño docente. Entonces se denota que las variables de liderazgo directivo y el desempeño docente se basan en una buena praxis profesional, ya que la primera incide de una manera determinante en la segunda lo cual motivaría a una superación constante que beneficiaría tanto a los directivos como a los maestros.

Por consiguiente, se entiende la importancia de que los directivos reflexionen sobre la importancia de sus roles como guías en base a un liderazgo directivo que puede ser eficaz para llegar a un mejor nivel en las diferentes dimensiones dirigidas hacia el estudiante, los aprendizajes, la comunidad y la profesionalidad e identidad de los docentes. Así como refieren (Gálvez & Milla, 2018), sobre el desempeño docente que es una agrupación de acciones que realizan los profesores en la labor diaria que desempeñan, así como son la preparación de clases, la tutoría de los educandos, la revisión y evaluación de trabajos y la coordinación de los docentes en sus horas colegiadas y las capacitaciones a las cuales asisten; como se puede apreciar el desempeño docente se interrelaciona con el liderazgo de los directivos para alcanzar metas y optimizar la calidad educativa y obtener alcanzar los aprendizajes de los alumnos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno 2022, el grado de correlación es moderada positiva de 0.637 y el valor de significancia del P-Valor es $0.024 < 0.05$ representa un valor menor; por lo que se determina que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes.

Segunda:

Se determinó que existe relación moderada positiva significativa de liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno. Dado que el coeficiente de Rho-Spearman es de 0.457 el valor de significancia del P-Valor es $0.024 < 0.05$ representa un valor menor, por consiguiente, se concluye que cuando mayor es el nivel de liderazgo directivo repercutirá en un óptimo aprendizaje de los estudiantes.

Tercera:

Se determinó que existe relación alta positiva significativa de liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno. Dado que el coeficiente de Rho-Spearman es de 0.784 el valor de significancia del P-Valor es $0.046 < 0.05$ representa un valor menor, por lo que se concluye que un eficiente liderazgo directivo incidirá en una mejor preparación para el aprendizaje de los educandos.

Cuarta:

Se determinó que existe relación baja positiva significativa de liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno. Debido al coeficiente de Rho-Spearman es de 0.341 el valor de significancia del P-Valor es $0.031 < 0.05$ representa un valor menor, por lo que se determina que un buen

liderazgo directivo incide en la participación en la gestión de la escuela articulada.

Quinta:

Se determinó que existe relación moderada positiva significativa de liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno. Dado que el coeficiente de Rho-Spearman es de 0.552 el valor de significancia del P-Valor es $0.011 < 0.05$, lo cual se evidencia por lo tanto el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del profesor.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al director meditar sobre la importante labor que cumple como líder de la institución y la repercusión que tiene su gestión en el desempeño de los profesores, así como poner en práctica las competencias directivas que inciden en la labor docente, para que de este modo se involucren con el personal y puedan determinar sus fortalezas y debilidades, para el aprovechamiento de las primeras en pro de la búsqueda de una mejora educativa a nivel institucional.

Segunda:

Se recomienda al director promover espacios de inter aprendizajes para los docentes, al mismo tiempo realizar capacitaciones para los docentes, a través de talleres en la que los docentes guiados por los directivos puedan trabajar conjuntamente poder identificar si las competencias directivas propician un mejor logro educativo.

Tercera:

Se recomienda al director realizar el acompañamiento y monitoreo permanente, para optimizar el desempeño de los profesores, también debe verificar e identificar los desempeños docentes para mejóralos y aplicar a las diferentes competencias.

Cuarta:

Se recomienda a la UGEL Puno propiciar la formación continua de directores y docentes, para que estos entes elementos puedan contribuir de manera más eficiente en el progreso de los aprendizajes, que es el fin primordial educativo.

Quinta:

Se recomienda estudiar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ya que en el resultado obtenido se encontró un grado de correlación de 0.341 siendo una correlación baja positiva.

REFERENCIAS

- Alegre, M., & Kwan, C. (2021). Directive Management and Leadership Styles in Higher Education. A Review of the Literature. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 9.
- Antonio, M., & Herrera, A. (n.d.). *Gestion I+D*.
- Aparicio Molina, C. e. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *paginas de educacion*, 13(1).
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2).
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 2, 63.
- Barrientos, P., & Rojas, S. (2021). Desempeño profesional de los docentes en la educación básica: Una revisión sistemática. *Rev. PAIAN Vol.12/Nº1*, 1-16.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/1649>
- Bernal agudo, J. L., Vasquez Toledo, s., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación dese la practica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5).
- Bolivar, A., & Murillo, J. (2014). Investigacion sobre liderazgo educativo: Una mirada desde el presente proyectada al futuro. *Fuentes*, 9(14).
<http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Presentaci%C3%B3n.pdf>
- Buchelli, H. F. (2019). Gestion pedagogica del director y el desempeño docente en un instituto superior tecnologico de la libertad. La libertad.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7547/buchelli_thf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, J., & Hernandez, L. (2022). Motivational strategies to improve teaching performance. *scielo*.
[file:///C:/Users/Computer/Downloads/Articulo+ci%C3%A9ntifico%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/Articulo+ci%C3%A9ntifico%20(1).pdf)
- Camarero, M. (2015). Direccion escolar y liderazgo: Analisis del desempeño docente de la figura directiva en centros de educacion primaria de Tarragona. *Universitat Rovira i Virgili*.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESE.pdf?sequence=1>
- Casas, A. C. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance. 13(1).
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chumacero Vega, C. H., & Carrión Barco, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *conrado*, 17(79). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442021000200114
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). the managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Revista Cátedra*, 2(1), 139.
 file:///C:/Users/Computer/Downloads/5869.pdf
- Contreras, T. S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Artículos de Revisión*, 4(2).
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cordova Ramirez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *conrado*, vol.17(80).
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales, J. (2021). Systematic review of teacher performance in education. *Revista iberoamericana de educación*, 25.
- Cuéllar, M. (2020). *Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. © Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación.
- Dávila, O. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV Scientia*, 20.
<https://doi.org/https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2030/1772>
- Elizalde, H., & Lazaro, E. (2020). El desempeño del docente universitario en la práctica áulica: Revisión Integrativa. *ACC CIETNA*, 12. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/385>
- Escalante, R. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66965?show=full&locale-attribute=es>
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educacion*, 2(42). <https://doi.org/DOI:10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, E., Ramirez, V., Vildoso, J., & Berrocal, S. (2021). The directive leadership and the quality of the learning students graduated from the educational institutions of the network 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemp. educacion, política valores*, 8(2).
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *propósitos y representaciones*, 6(2).

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009
- Gomez, L., & Valdez, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_arttext
- Guanipa. (2010). *Metodología del método Inductivo y Deductivo*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0101746/cap03.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2019). *Metodología de la investigación*. URBE.
- Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Managerial leadership and teachers performance in the private high schools. *Revista Epistemia*, 4(3). <file:///C:/Users/Computer/Downloads/toterasm,+LIDERAZGO+DIRECTIVO+Y+DESEMPE%C3%91O+DOCENTE+EN+INSTITUCIONES+EDUCATIVAS+PARTICULARES.pdf>
- Leiva, M. V., & Vasquez, C. (2019). Pedagogical leadership: from supervising to supporting teachers. *Calidad en la educación*(50). <https://doi.org/https>
- Lmongi, V., De la Cruz, J., & Ramon, F. (2020). Executive leadership to improve teacher performance. *Increscendo*. [file:///C:/Users/Computer/Downloads/2313-8486-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/2313-8486-1-PB%20(3).pdf)
- Limongi, V., De la Cruz, J., & Ramon, F. (2020). *Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las unidades educativas 2016-2020*. In *Crescendo*.
- Lopez Yanez, J., Bolivar, A., & Murillo, F. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas. una revision de lineas de investigacion*. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo enseñanza y aprendizaje*. Mc Graw-Hill Intereamericana Editores. <https://isbn.cloud/9789701043691/liderazgo-ensenanza-y-aprendizaje/>
- MINEDU. (2012). Marco de buen desempeño docente. <https://doi.org/http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño directivo. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2021, julio 22). *Resolucion Ministerial 263*. lima, lima, Peru. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2034571-263-2021-minedu>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). The school climate from the directive management in Latin America: a review of the academic production. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 18.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Magisterio.

- Murillo, F. (2014). *La investigación sobre liderazgo educativo: Una mirada desde el presente proyectada al futuro*. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Presentaci%C3%B3n.pdf>
- Murillo, W. (2008, abril 18). *La investigación científica*. <http://www.monografias.com/>
- Ordóñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordóñez Laso, A. L., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Universidad de Oriente*, 4(1).
- Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., & Ordoñez Laso, A. L. (2020). *liderazgo directivo y desempeño docente:abordaje desde el ambito legal ecuatoriano*. Ecuador: Colloquium editorial.
- Rafael, B., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagogico de los directores y el desempeño docente. *derecho y ciencia politica*, 17(23). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682>
- Ride. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 36. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Riquelme, J., & Pedraja, L. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación universitaria*, 13(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135
- Ryan, J., bush, t., Robinson, V., Spillane, J., Ortiz, M., Giles, D., . . . Oplatka, I. (2016). *Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas*. CEDLE y Ediciones Universidad Diego Portales. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. UCA.
- sanchez Rincon, R., & Sanchez, C. (2018). Metaevaluacion de la evaluación docente. *Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum*, 3(3). <https://doi.org/https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/D036.pdf>
- Sanchez, R., & Sanchez, C. (2019). Metaevaluacion de la evaluacion docente. *debates en evaluacion y curriculum*. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/D036.pdf>
- Silva, K., & Mendoza, C. (2019). desempeño docente. *universidad científica del Peru*. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/696>
- Tamayo y Tamayo. (1999). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa. Mexico.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. . Mexico Limusa.
- Toledo Chambilla, A. (2020). Educational Leadership and Teaching Performance. *Compás Empresarial*, 10(30), 24. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Compas empresarial*, 10(30).
- UNESCO. (2015). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe :Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. *Educación para América Latina y el Caribe*, 91.
- UNESCO. (2018). a gestión educativa estratégica, en Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. *Ministerio de Educación de la Nación*, 12. <https://educra.cl/gestion-educativa-estrategica-diez-modulos-destinados-a-los-responsables-de-los-procesos-de-transformacion-educativa/>
- Villanueva, H., & Vega, P. (2021). percetion of teaching performance according to educational actors, in time pandemic. *Revista espacios*, 42(4).
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n17/a21v42n17p04.html>
- Wenstein, J. y. (2019). *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: diez miradas*. : Ediciones Universidad Diego Portales.
- Zamora, E. (2021). The evaluation of teaching performance through questionnaires at the university: Its legitimacy according to the literature and the requirements for it to be effective2021. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 21(3).
<https://www.redalyc.org/journal/447/44768298021/html/>

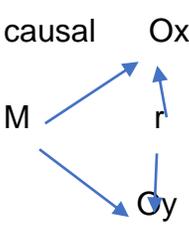
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TITULO: Liderazgo Directivo y desempeño docente en una institución educativa secundaria publica de Puno 2022.

AUTORA: RAMOS VILCA, Rosa Elena.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno 2022,</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo Directivo.</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>D2: Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>D3: preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Enfoque de la investigación es cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada.</p> <p>Diseño: El diseño de esta investigación es no experimental, transversal, descriptiva,</p>

<p>PE1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública secundaria de Puno, 2022?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022</p> <p>HE2: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la enseñanza de los estudiantes</p>		<p>D4: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D5: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>D6: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>correlacional., no causal</p>  <p>De dónde, se establece que:</p> <p>M= Simboliza la muestra, que son los docentes.</p> <p>OX = Indica la observación de la variable (X): Liderazgo directivo</p> <p>OY = Se refiere a la observación de la variable (Y):</p>
---	--	--	--	---	---

<p>secundaria de Puno, 2022?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022?</p> <p>PE:4 ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo en desarrollo de la</p>	<p>el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022</p>	<p>en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022</p> <p>HE3: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión de la escuela articulada en la comunidad en una Institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.</p> <p>HE4:El liderazgo directivo se relaciona significativamente</p>			<p>Desempeño docente</p> <p>r = Representa el coeficiente de correlación de ambas variables</p> <p>Método Hipotético-deductivo.</p> <p>La muestra es censal para trabajar estará compuesta por 40 docentes de la Institución Educativa pública de secundaria de Puno, 2022.</p>
---	---	--	--	--	---

profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022?	OE4: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022.	con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión para la mejora de las condiciones aprendizaje	Planificación, organización institucional.	1,2	1=nunca 2= casi nunca. 3= A veces. 4=casi siempre. 5= siempre.
	Promueve la Participación democrática	3,4,5	
	Condiciones operativas que aseguran los aprendizajes	6,7,8	
	Procesos para la evaluación de la gestión	9,10	
Orientación de los procesos pedagógicos	Promueve, organiza y lidera las comunidades de aprendizaje entre los docentes	11,12,13,14	
	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	15,16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
D3: preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende las características y contexto de los educandos, los enfoques de los procesos pedagógicos y contenidos curriculares para la formación integral del educando.	1.2.3	1=nunca 2= casi nunca. 3= A veces. 4= casi siempre. 5= siempre
	Planificación de la enseñanza colegiada de acorde con la programación curricular	4.5.6,7,8.	
D4: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima adecuado para el aprendizaje.	9.10,11,12	
	Conocimientos de los procesos pedagógicos	13,14.	
	evaluación formativa permanente de los aprendizajes.	15,16	

D5: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación activa en la gestión de la institución educativa	17,18,19,	
	Establece vínculos de colaboración con las familias y la sociedad local.	20.21,22	
D6: Desarrollo e la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre el ejercicio profesional docente.	23,24,25,26	
	Ejerce la profesión de forma ética, asumiendo compromisos de función social.	27,28.	

Anexo 3: Instrumento: Escala de valoración de Liderazgo Directivo

ESCALA DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente.

El cuestionario tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En tal sentido, se le agradece su gentil participación y colaboración en la ejecución de la presente investigación.

Asimismo, la ficha es anónima, por favor lee con atención y responda con sinceridad marcando con una "X" en un solo casillero según Ud. considere.

Escala de calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas	Muy pocas	Nunca
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los Aprendizajes						
1.	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.					
2.	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					

4.	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente					
5.	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6.	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
7.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
8.	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
9.	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa					
10.	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
D2:	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
11.	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
12.	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.					
13.	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
14.	Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
15.	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.					
16.	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.					

17.	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
18.	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.					
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean logra.					

(MINEDU, Marco del buen desempeño directivo, 2014)

Anexo 4 Instrumento: Escala de valoración del Desempeño Docente.

ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente.

El cuestionario tiene por finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En tal sentido, se le agradece su gentil participación y colaboración en la ejecución de la presente investigación.

Asimismo, la ficha es anónima, por favor lee con atención y responda con sinceridad marcando con una "X" en un solo casillero que según Ud. considere.

Escala de calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA SVECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas	Muy pocas	Nunca
D1: Preparación para el aprendizaje de los Estudiantes						
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.					

4.	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes.					
5.	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
7.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9.	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
10.	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
11.	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
12.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
13.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

14.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
D3:	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
17.	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.					
18.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
19.	Desarrolla, individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que mejora la calidad del servicio educativo en la escuela.					
20.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
21.	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.					
22.	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
D4:	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente					
23.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
24.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.					
25.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.					

26.	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.					
27.	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos profesionales.					
28	Toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.					

Marco del buen desempeño docente (2012)



CARTA DE AUTORIZACION

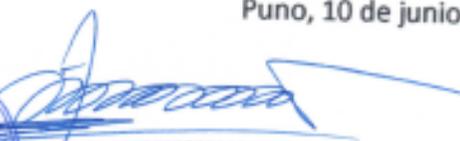
EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INDUSTRIAL 32 –PUNO

HACE CONSTAR:

Que la estudiante ROSA ELENA RAMOS VILCA, con DNI N° 01309952, de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Posgrado en Administración de la Educación, se presentó solicitando la autorización para la aplicación de sus instrumentos de investigación a los docentes de nuestra institución Educativa secundaria Industrial 32, del proyecto de investigación titulado: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Secundaria de Puno, 2022. A partir de la fecha hasta que concluya con su propósito.

Se le expide la presente a solicitud de la interesada para fines que viera por conveniente.

Puno, 10 de junio del 2022.



Armando M. Hiquisi Tito
DIRECTOR
IES. INDUSTRIAL 32 - PUNO

Anexo: 5

Anexo: 6

TABLA DE JUECES PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	ESPECIALIDAD
BAILON ARI, Alfredo	01304314	Docencia y gestión educativa
CCAMA CAHUANA, Gloria Yeny	01323901	Administración en la Educación
QUISPE VILCA, Andrés Leónidas	01319789	Maestría en educación docencia y gestión Educativa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.							
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados	✓		✓		✓		
9	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
10	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1 : orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño	✓		✓		✓		
12	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
13	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.	✓		✓		✓		
14	Estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓		✓		✓		

15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular	✓		✓		✓	
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional	✓		✓		✓	
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓	
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean logra.	✓		✓		✓	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
9	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
10	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	SI	No	SI	No	SI	No	

15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular	✓		✓		✓	
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional	✓		✓		✓	
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓	
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	✓		✓		✓	

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
10	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

14	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	✓	✓	✓	
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓	✓	✓	
16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	✓	✓	✓	
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.	✓	✓	✓	
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓	✓	✓	
19	Desarrolla, individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que mejora la calidad del servicio educativo en la escuela.	✓	✓	✓	
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓	✓	✓	
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno	✓	✓	✓	
22	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓	✓	✓	
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes	✓	✓	✓	
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.	✓	✓	✓	
25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela	✓	✓	✓	
26	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional	✓	✓	✓	
27	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos profesionales	✓	✓	✓	
28	Toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

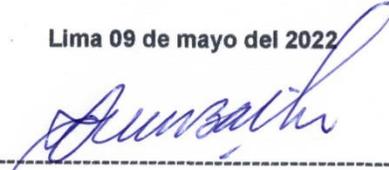
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfredo Bailon Ari DNI: 01304314

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

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

Lima 09 de mayo del 2022



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BAILON ARI, ALFREDO DNI 01304314	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/08/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
BAILON ARI, ALFREDO DNI 01304314	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 20/11/2009 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
BAILON ARI, ALFREDO DNI 01304314	ABOGADO Fecha de diploma: 05/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
BAILON ARI, ALFREDO DNI 01304314	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Glória

14	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	✓	✓	✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓	✓	✓		
16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	✓	✓	✓		
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.	✓	✓	✓		
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓	✓	✓		
19	Desarrolla, individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que mejora la calidad del servicio educativo en la escuela.	✓	✓	✓		
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓	✓	✓		
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno	✓	✓	✓		
22	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓	✓	✓		
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes	✓	✓	✓		
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.	✓	✓	✓		
25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela	✓	✓	✓		
26	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional	✓	✓	✓		
27	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos profesionales	✓	✓	✓		
28	Toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Glória Jery Emma Cabana DNI: 013 23901

Especialidad del validador: Administración en la educación

Lima 09 de mayo del 2022

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

Glória


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CCAMA CAHUANA, GLORIA YENY DNI 01323901	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
CCAMA CAHUANA, GLORIA YENY DNI 01323901	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE VILCA, ANDRES LEONIDAS DNI 01319789	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 12/07/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
QUISPE VILCA, ANDRES LEONIDAS DNI 01319789	LICENCIADO EN EDUCACION FISICO MATEMATICAS Fecha de diploma: 30/05/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
QUISPE VILCA, ANDRES LEONIDAS DNI 01319789	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo: 7

Nivel de Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Variable 1: Liderazgo directivo

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Datos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Se ha conseguido el nivel de confiabilidad de la variable liderazgo directivo; del cuestionario se pudo obtener un Alfa de Cronbach cuya cifra de preguntas fue de 20; y su nivel de confiabilidad es de 0.947 que es equiparable al 94.7%; la cual denotaría de que el instrumento es totalmente fidedigno y consistente en sus datos.

Variable 2: Desempeño docente

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Datos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	28

Se ha conseguido el nivel de confiabilidad de la variable desempeño docente; el presente cuestionario se pudo obtener un Alfa de Cronbach, cuya cantidad de preguntas fue de 28; y el nivel de fiabilidad es 0.944 que es equiparable al 94.4%; lo que denota que el instrumento es totalmente fiable y consistente en sus datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO ROJAS FERNANDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022", cuyo autor es RAMOS VILCA ROSA ELENA, 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, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO ROJAS FERNANDO EUGENIO DNI: 10090841 ORCID 0000-0002-5220-9696	Firmado digitalmente por: FALVARADOROJ el 11- 08-2022 19:36:13

Código documento Trilce: TRI - 0409527