



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución  
educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

Quisocala Reyes, Sara Elizabeth (orcid.org/0000-0003-1342-8834)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedicó este trabajo a Dios por darme la fortaleza para seguir siempre adelante a pesar de las adversidades y con mucho amor a mis queridos padres y hermanos por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento.

### **Agradecimiento**

A mi Jefa en especial quien me impulsó y motivó a continuar con un escalón más, a mis maestros de la Universidad por sus enseñanzas y su paciencia en este camino de superación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Población del estudio.	29
<b>Tabla 2:</b> Validación de instrumento a través de juicio de expertos	30
<b>Tabla 3:</b> Tabla de Frecuencia de Liderazgo Directivo	32
<b>Tabla 4:</b> Niveles de la dimensión Liderazgo Transformacional	32
<b>Tabla 5:</b> Niveles de la dimensión Liderazgo Transaccional	33
<b>Tabla 6:</b> Niveles de la dimensión Liderazgo Laissez faire o Ausente	33
<b>Tabla 7:</b> Niveles de la dimensión de Desempeño docente	34
<b>Tabla 8:</b> Niveles de la dimensión Liderazgo directivo y Desempeño docente	34
<b>Tabla 9:</b> Prueba de Normalidad	35
<b>Tabla 10:</b> Correlación de liderazgo directivo y desempeño docente	36
<b>Tabla 11:</b> Correlación de liderazgo Transformacional y desempeño docente	37
<b>Tabla 12:</b> Correlación de liderazgo Transaccional y desempeño docente	38
<b>Tabla 13:</b> Correlación de liderazgo Laissez Faire y desempeño docente	39

## Índice de figuras

**Figura 1:** Esquema del diseño de investigación.

27

## Resumen

La presente investigación se orientó a determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Para ello, se consideró una investigación básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La muestra total estuvo conformada por 74 docentes de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos. El primero evaluó el liderazgo directivo, integrado por 34 ítems; y el segundo evaluó el desempeño docente, de 40 ítems. La validez de contenido de los instrumentos fue aplicada por juicio de expertos y su confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados reportaron una confiabilidad de 0.827, para la variable liderazgo directivo y de 0.972, para el desempeño docente. La recolección de los datos se realizó con la aplicación de encuestas a los docentes obteniéndose un resultado de relación significativa entre ambas variables. Se encontró una relación directa y moderada ( $r=0.650$  y  $p=0,031 < 0,05$ ) entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, desempeño docente, transformacional, transaccional, ausente.

## Abstract

The present investigation was oriented to determine the relationship between directive leadership and the teaching performance of a State Educational Institution of San Juan de Lurigancho 2022. For this, a basic investigation of a quantitative approach was considered, of a non-experimental design, cross-sectional and correlational. The total sample consisted of 74 teachers from a state educational institution in San Juan de Lurigancho. Two data collection instruments were applied. The first evaluated managerial leadership, made up of 34 items; and the second evaluated the teaching performance, of 40 items. The content validity of the instruments was applied by expert judgment and its reliability was determined through Cronbach's Alpha coefficient, whose results reported a reliability of 0.827, for the directive leadership variable and 0.972, for teacher performance. The data collection was carried out with the application of surveys to the teachers, obtaining a result of a significant relationship between both variables. A direct and moderate relationship ( $r=0.650$  and  $p=0.031<0.05$ ) was found between managerial leadership and teacher performance.

**Keywords:** Directive leadership, teacher performance, transformational, transactional, absent



## I. Introducción

A nivel internacional, la pandemia forzó que la educación de manera presencial exija un cambio de escenario, porque tuvo que adecuarse al trabajo remoto, siendo un reto y a su vez un gran inconveniente dentro de la sociedad; debido a ello en los colegios se han sufrido grandes evoluciones en las maneras de establecer el proceso de aprendizaje por tal motivo Sepúlveda y Volante (2018) señalan que el liderazgo del director es muy preciso para gestionar adecuadamente los procesos educativos y plantear una adecuada calidad en la educación. Así que, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (Unesco, 2021) manifestó que la pandemia impactó generalmente en el ámbito educativo de estudiantes jóvenes con un porcentaje del 94%.

El nuevo contexto representó un desafío para todos los directivos, ya que en todo momento son necesarios para el buen manejo y funcionamiento de la institución. Por otro lado, Chinchay y Aparicio (2018) afirman que la UNESCO emitió un informe el cual indicaba que los directores no toman un liderazgo adecuado el cual les permita incentivar el desempeño del profesor ya que no existe una preparación adecuada por ello es significativo poder desarrollar diversos talleres de liderazgo que influyan en el desempeño de la plana docente y mejorar la enseñanza de los estudiantes.

En el País, se muestra a través del Ministerio de Educación que el liderazgo de la plana directiva de los colegios reconoce el buen desempeño de sus docentes y ayuda en la ejecución de la currícula para conseguir un aprendizaje superior (Minedu, 2018). Además, Tevés (2018) indica que las labores principales de un líder directivo es ofrecer estímulos para apoyar las nuevas ideas, promover la cultura colaborativa basándose en la confianza y respeto lo cual motiva a los que integran en la entidad educativa para el resultado de objetivos a través del trabajo en unidad. Asimismo, explica que el liderazgo directivo definitivamente influirá en la escuela para mejorar la visión y misión corporativa e incrementar el desarrollo de los aprendizajes. Asimismo, en Lima según Crispín (2018) señala que las funciones directivas de las entidades educativas son mecánicas puesto que se encargan de organizar; preparar las condiciones de enseñanza; realizan reuniones para analizar diversas programaciones en el aula y verificar el

cumplimiento de la curricula. En esta situación para Tevés (2018) el directivo tiene un puesto delicado donde debe demostrar sus competencias y capacidades para cumplir su función con mucha dedicación y profesionalismo, en muchas oportunidades el directivo adquiere el cargo a través de una evaluación sin embargo no se encuentra preparado del todo en el liderazgo y cuando no se actúa eficazmente se obstaculizan las tareas en la institución generando malestar en los profesores, alumnos e incluso en los padres y/o apoderados.

Efectivamente, en la Institución Educativa del presente estudio, es preciso disponer de un líder que mantenga una correcta gestión en estos tiempos de frecuentes cambios por ello Quispe (2018) señala que es necesario por parte del líder capacitarse continuamente en la parte directiva, administrativa, psicológica y psicosocial para realizar cambios esenciales en la escuela. En el liderazgo de la directora, por ejemplo, existen problemas en la administración de RRHH, deficiencia en la comunicación efectiva; no se realiza una administración instructiva y ello a su vez se ve perjudicado por el tiempo cada vez más reducido en el acompañamiento y visitas de orientación que normalmente debería tener con el docente, porque de esta manera se evalúa el desempeño del profesor y ello se verá reflejado en los resultados del logro de aprendizaje.

Por lo expuesto, el presente trabajo plantea la siguiente cuestión ¿Qué relación puede existir entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?

Así mismo, en cuanto a los problemas específicos podemos mencionar: Primero ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?, seguidamente tenemos ¿Cuál es la relación que existe de liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?, luego ¿Existirá relación entre el liderazgo laissez faire o ausente y el desempeño del docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?.

El reciente estudio es justificado de manera teórica porque permitirá diferenciar la correlación que se desarrolle entre el liderazgo de parte del directivo y el desempeño de los docentes siendo de gran alcance las diversas características

que maneja el líder directivo tales como; organizar, delegar funciones, reconocer al grupo de trabajo para el logro de las metas programadas en la institución educativa.

Metodológicamente la investigación establecerá el grado de confiabilidad de ambas variables en el cual se aplicarán medios en cada fase del desarrollo de la investigación de tipo cuantitativo correlacional por tanto se profundizará ambas variables las cuales servirán como referencia para que más adelante se pueda desarrollar temas afines debido a los cambios continuos que se van produciendo en el transcurso del tiempo. Como justificación práctica está determinada por el nivel del desarrollo del liderazgo del directivo y el nivel del desempeño de la plana docente para avanzar en cuanto a la calidad que se le brinda al estudiante en la educación por una adecuada gestión que direcciona reconociendo las características y funciones de un buen liderazgo.

Además, se estima como objetivo general: Determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Como objetivos específicos señalamos: en primer lugar, establecer el nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Posteriormente, analizar cómo se relaciona el liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Por último, describir la relación existente entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Asimismo, como hipótesis general: Existe la relación de la variable liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022, como hipótesis específicas: Existe la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. Así mismo, existe la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. También, existe la relación entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la reciente investigación se ha estimado estudios que antecieron como los internacionales con Gioconda (2018) teniendo como finalidad poder comprobar que relación se identifica entre el liderazgo que aplica el directivo y la evaluación del desempeño docente, siendo la metodología empleada básica, el tipo fue descriptivo, de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y además no experimental, de corte transversal. Empleando una muestra adaptada por 80 docentes de una entidad educativa de Ecuador, se usó como técnica una encuesta y el cuestionario teniendo como resultado que, el 37,5% de la plana docente considera que coexiste un bajo nivel de desarrollo en cuanto al liderazgo transaccional, por otro lado, el 50% consideran un desarrollo moderado. Conforme a las demostraciones estadísticas, se concluye que, si coexiste la relación entre ambas variables, con un rango significativo de  $p < 0.05$  y un coeficiente correlativo de 0,783.

Asimismo, Limongi y De La Cruz (2021) tienen como propósito indagar y establecer una relación de los efectos que manifiestan cómo las experiencias de liderazgo directivo afectan al desempeño de los docentes, de esta manera mejorar la práctica pedagógica. Se basa en el estudio de realizar apuntes de seis artículos. Se contemplaron siete en cuanto a las referencias bibliográficas para poder esclarecer el resultado que tiene el liderazgo del directivo con el fin de perfeccionar el nivel de desempeño de la plana docente de una I.E, durante el periodo de 2016-2020. Los 7 artículos es el resultado de un diagnóstico de 35 textos publicados y revisados cumpliendo con los criterios de elección. Los resultados alcanzados ratifican que el liderazgo del director y el desempeño que tienen los docentes deben estar fundamentados con una moral profesional que provoque la mejora del resultado referente a los objetivos. El desempeño de docentes se encuentra relacionado con el liderazgo directivo, y se tiene que examinar que la ley requiere diversas funciones del directivo, así como: supervisar, direccionar y alinear el desempeño de sus profesores para la ejecución de objetivos específicos.

Por otro lado, Orellana (2019) buscó establecer cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en diversas escuelas particulares del Salvador. El presente estudio verificado fue cuantitativo, de tipo descriptivo, correlativo y a su vez transversal. Empleando una muestra a 105 docentes de 9 colegios con un cuestionario de 45 ítems; indicando que existe un significativo nivel en el desempeño docente. Se concluyó que los docentes han trabajado conjuntamente con los directivos y hay un buen desempeño en las escuelas, es decir que si existe correlación entre ambas variables.

También, Paternina (2021) plantea como objetivo analizar de qué manera el liderazgo del directivo interviene en cuanto a la calidad educativa del colegio El Dorado, empleando como metodología a través de un diseño no experimental y descriptivo donde la muestra utilizada quedó ajustada por 37 profesores, asimismo se obtuvieron como resultados que los diferentes tipos de liderazgo del director si intervienen de manera significativa en la calidad educativa de la Institución en mención. Finalmente, se concluye que existe un 92% el cual indica que el estilo de liderazgo más influyente es el transformacional donde el estudio demuestra que existe una mejora en la calidad educativa.

Por otro lado, Rovira (2020) plantea como objetivo en su publicación comprobar el predominio que tiene el liderazgo transformacional en cuanto al desempeño de los docentes usando como método de estudio un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional, además se manejó como técnica una encuesta realizada a los profesores y directivos, teniendo una muestra de 40 (37 docentes y 3 directivos) y como resultado obtenido nos indica que si existe una influencia alta en el desempeño docente con un 87,8%. Por último, concluye que existe un alto predominio del liderazgo transformacional en cuanto al desempeño del docente por lo que se recomienda aplicar.

Asimismo, Sattari y Lashkari (2021), en la publicación de su artículo científico pretenden estudiar el proceso con respecto al concepto de liderazgo y sus alcances en la gestión de docentes y el liderazgo educativo: un análisis bibliográfico. La investigación se ejecutó mediante métodos bibliográficos. Un análisis manejando información de la base de datos WOS. Por lo que se llega a concluir que: primeramente, la aplicación del liderazgo en las instituciones ha

aumentado con el tiempo. En segundo lugar, el liderazgo se ha establecido con algunos conceptos mentales. Esto indica que existe la necesidad de prestar mayor atención e importancia a los conceptos y enfoques mentales en investigación de liderazgo educativo.

Asimismo, Toledo (2020) sostuvo como propósito principal analizar qué relación puede existir entre el liderazgo del directivo y el desempeño del docente, desarrollando una investigación descriptiva y correlacional siendo de diseño el no experimental con un corte de tipo transversal donde se emplea como muestra a 15 personas en total de la Universidad de San Simón (UNMSS), de esta manera el informe recolectado fue realizado a través de una encuesta, apoyándose en el Test de Liderazgo Lewin. Además, se obtuvo como resultado la correlación de ambas variables, con un nivel moderado de correlación. Consiguientemente, se concluye que existe una influencia alta por parte de la primera variable en la tarea del directivo de esta institución y es el liderazgo democrático, con una conducta positiva de respeto al personal, y manteniendo una actitud que hace partícipe a los profesores, de esta manera promueve las relaciones interpersonales.

De otra manera, Vásquez et al. (2021) en el estudio realizado en Chile tuvieron como propósito determinar cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño del docente, contó como población a 75 profesores, en el cual se emplearon como instrumento dos cuestionarios de 40 ítems, por lo que se demuestra según el resultado de Rho Spearman, se obtuvo 0,543; asimismo llegando a la conclusión, que existe una relación significativa y directa entre ambas variables en el presente estudio.

También Yasin y Mustafa (2020), en su artículo tiene como objetivo descubrir la correlación entre la competencia del liderazgo directivo y la segunda variable el comportamiento de los docentes. Las muestras seleccionadas fueron al azar, obteniendo un resultado de 110 profesores. Por lo que, se utilizó dos cuestionarios y se empleó el tipo descriptivo correlacional. Llegando a concluir que existe una correlación baja entre las variables y se demuestra una escasa responsabilidad por parte de los docentes y un inestable comportamiento de la competencia profesional de su director.

En el presente trabajo, Angulo (2020) teniendo como finalidad determinar la asociación entre la variable liderazgo directivo y el desempeño del profesor en un centro educativo. El estudio fue de tipo descriptivo, a su vez no experimental y correlacional. Donde la muestra quedó adecuada por 80 profesores de una misma institución. Resultando que, se determina una estrecha asociación entre las variables, por ello se deben emplear pruebas psicopedagógicas a los docentes durante el año escolar y utilizar una rúbrica de desempeño docente para conocer su nivel actual. Como conclusión se tiene un coeficiente del 79% Rho de Spearman afirmando que el liderazgo del directivo está principalmente asociado al rendimiento de los profesores.

De esta manera, Chumacero y Carrión (2021), describen como objetivo que un liderazgo directivo es el que fomenta un ambiente sin problemas, y ayuda al progreso del desempeño docente, se ejecuta por medio del manejo de un formulario como instrumento compuesto de 20 preguntas, la investigación fue a partir con un enfoque cuantitativo, con un diseño transaccional no experimental, aplicado en una prueba a 30 docentes. De la misma forma, tiene una confiabilidad de coeficiente 0,99. Demostrando como resultado que existe un bajo rango de liderazgo del director, consecuentemente, se propone un estándar formativo que proporcione la mejora del directivo respecto de sus funciones.

Por otro lado, Incio y Capuñay (2020) realizaron un estudio, cuyo propósito fue determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño laboral de los profesores, donde la investigación fue con un diseño descriptivo y correlacional, conformada con una población de 80 docentes. Se obtuvo como resultado correlacional un  $r=0.8341$  de Spearman en los profesores. Consiguientemente, se concluye con la existencia de una relación alta y significativa entre las variables del estudio realizado.

Por otro lado, Janqui (2020) señala como objetivo comprobar la relación entre un estilo del liderazgo del directivo que predomina mayormente y un nivel de desempeño docente, en cuanto a la metodología empleada, es de tipo básica, a su vez se manejó un diseño de investigación correlacional transversal, teniendo un total de 25 personas como población alcanzada, representando la muestra total, además el instrumento empleado fue la encuesta ejecutada a los docentes,

como producto de la investigación obtenido se evidencia que hay un estilo de liderazgo que influye en los docentes que tienen como cargo de directores es el autocrático con un 68%, ya que se aprecia que exigen al personal docente con un excesivo abuso de poder. Como conclusión se evidencia una correlación alta y a su vez significativa entre las variables mencionadas en las Instituciones de Rondocan. El resultado fue demostrado a través de la prueba chi cuadrado (0.0724).

Por otro lado, Justano (2019) considera como propósito primordial establecer como influencia el liderazgo directivo en el desempeño del profesor en escuelas rurales de Jauja, para ello se aplica el método y diseño descriptivo correlaciona, teniendo como muestra un número de 41 docentes, aplicando la técnica del cuestionario y la observación con los instrumentos. Resaltando los resultados que se obtuvieron se detalla que el 75,6% de los docentes alcanzan un desempeño docente bueno y el 4,9% con un nivel excelente. Por lo cual se concluye que las relaciones establecidas entre el directivo y los docentes, se aprecian en un nivel moderado en su mayoría.

De igual manera, Lara & Romaina (2021) refiere que el estudio pretende poder determinar cuál es la relación que preexiste entre el liderazgo del directivo y el desempeño de los docentes en un Centro de Idiomas; donde se aplica un método de estudio con un nivel correlacional y de diseño no experimental donde se obtuvo a 50 docentes como muestra y manejándose como técnica una encuesta, con un cuestionario. Entonces en los resultados de la encuesta realizada se encontraron que hay un porcentaje del 94% que perciben un liderazgo de los directivos de nivel regular y el 88% reconocen por otro lado que existe un nivel elevado del desempeño de cada docente. Por consiguiente, se concluye que si existe una relación de nivel moderada con un  $Rho = 0,476$  y un valor de  $p=0,000$  entre el liderazgo del directivo y el desempeño docente.

En el siguiente estudio, Lujan y Olivares (2018), en su tesis, establecieron como propósito primordial, poder determinar la correlación que preexiste entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los maestros en la I.E, El Porvenir. El estudio realizado fue cuantitativo, nivel correlacional y descriptivo. La población estuvo conformada por 94 docentes, a quienes se les empleó el



instrumento de un determinado cuestionario para ambas variables, por consiguiente, los datos obtenidos fueron procesados mediante un programa estadístico y se comprobó el alfa de Cronbach de 0,8887 y 0,7521 como resultado final. Con el que se concluyó la relación positiva y alta entre ambas variables. Con un coeficiente obtenido de  $r = 0,8770$  correspondientemente.

Por otro lado, Méndez (2022) tiene como plan analizar la influencia que tiene el liderazgo del directivo en cuanto al desempeño de los docentes. Se basa en un estudio comprobando una revisión sistemática de diversos artículos científicos, con un diseño no experimental, a su vez de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo. Teniendo como población a 79 artículos científicos de diversas revistas indexadas tanto en el idioma español e inglés. Los resultados alcanzados ratifican que el total de los artículos, es decir, el 100% indican de manera estadística que hay una incidencia de liderazgo del directivo de manera significativa en el desempeño de los profesores, así como lo demostró la hipótesis.

El presente estudio de Rabanal (2020) expresa determinar cuál es la relación que existe entre un liderazgo directivo y el compromiso en la gestión escolar del colegio Santa Rosa, correspondiente al desarrollo de la investigación la muestra se realizó a 25 docentes, a quienes se empleó la encuesta, donde se midieron diferentes estilos de liderazgos, teniendo como estudio un tipo de estudio básica, con un nivel descriptivo y a su vez correlacional, asimismo los resultados obtenidos indican que el liderazgo que influye con mayor significancia es el autocrático. Para finalizar se concluye que el director es quien toma sus propias decisiones sin hacer partícipes al grupo, según el concepto del liderazgo autocrático, por lo que nadie puede desafiar sus disposiciones y los empleados solo obedecen las órdenes que demanda el líder.

De igual manera, Rentería (2020) refiere que el estudio pretende poder determinar la relación del servicio educativo por parte de la directiva y el desempeño que tiene cada docente en un CEBA, 2019; aplicando un método de estudio de un diseño que es no experimental y correlacional con un corte transversal donde se logró como muestra a 30 docentes y manejándose como técnica a una encuesta y como instrumento de cuestionario. Como resultado de

la encuesta realizada se consideran desfavorable en un 40% en cuanto a la gestión pedagógica y regular en un 43,3%. Por lo tanto, se indica como conclusión que existe una significativa relación de ambas variables: servicio educativo y desempeño del docente.

Según Ronco (2018) expresa en su investigación el poder analizar qué relación se da entre el liderazgo del directivo y el nivel de desempeño del profesor en una entidad del distrito de Ancahuasi, Cusco. Simultáneamente se trabajó con un método cuantitativo, con un nivel descriptivo y correlacional, de un diseño no experimental, en este estudio se aplicó como técnica una encuesta de manera general para toda la población conformada por 30 profesores obteniendo una no correlación entre las variables ya mencionadas y de esta manera se llega a la conclusión que existen diversos elementos, tales como: clima organizacional, realidad económica, condición del personal, etc, los cuales influyen en el desempeño que tiene el docente afirmando que la apreciación del liderazgo ejecutado por el directivo es sólo un aspecto más.

En su tesis, Sánchez et al. (2021), diseñó como objetivo determinar cuál es la correlación entre las variables: liderazgo del directivo y el desempeño de los maestros de una Ugel en Virú. Presentándose el estudio cuantitativo, de nivel correlacional y descriptivo. Manejando una población agrupada por 81 maestros, a los cuales se les empleó un instrumento con dos cuestionarios para evaluar las variables, la confiabilidad resultó de la obtención del alfa de Cronbach con un 0,91 y 0,98. En conclusión, se fue aplicando el instrumento a todos los que participaron para luego procesar los datos, y obtener un valor de "rho" de 0,589, el cual confirmó que si existe relación, una que es significativa y positiva entre el liderazgo del directivo y el desempeño de los maestros de la localidad mencionada.

Seguidamente, Soriano (2020) sostuvo en su objetivo principal el poder establecer la relatividad entre el liderazgo directivo y el clima laboral de una entidad educativa de Ecuador, el estudio se centra utilizando el método cuantitativo, de un diseño que es no experimental y correlacional donde se obtuvieron resultados demostrando que, si existe una alta correlación de ambas variables mencionadas con un total de 0,817, indicando una fuerte correlación y

positiva. Conforme a las realidades estadísticas, concluye demostrándose la existencia de una relación elevada y significativa en un nivel muy adecuado y adecuado, entre las variables como el liderazgo directivo y clima laboral.

Asimismo, Zamora (2019) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre liderazgo de los directivos y el desempeño de los maestros. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; además, la muestra estuvo conformada por 60 maestros de la Unidad Educativa, a quienes se les realizó la aplicación de una encuesta. Asimismo, los datos recopilados demostraron que si preexiste una relación entre las variables mencionadas y además se detalló un Rho (0,527). Concluyéndose a su vez que hay un 61,2% el cual indica un nivel medio del liderazgo de los directivos y a su vez los desempeños de los maestros se encuentran en el mismo nivel.

En su investigación, Zuñiga (2018) realizó un estudio, para comprobar la relación que existe entre liderazgo del director y el desempeño docente. La metodología empleada fue de tipo básica, descriptivo correlacional y no experimental; que estuvo conformada por 36 docentes de la I.E. de Lircay, siendo evaluados a través de cuestionarios. Como resultados obtenidos expusieron que, si existe una correlación, pero muy débil entre ambas variables; de la misma forma, se encontró una relación entre las dimensiones y el desempeño docente. Concluyendo que existe un nivel poco adecuado entre ambas variables, ocupando un porcentaje del 97% y 94% respectivamente.

Por otro lado, Vega (2018) en su estudio, pretende comprobar la relación que existe entre el liderazgo del directivo y el desempeño de los maestros. Siendo el estudio de nivel descriptivo y a su vez correlacional; teniendo por muestra a 50 maestros de la I.E. Pública de Ayacucho, los cuales fueron sometidos a una evaluación de 2 cuestionarios. Obteniéndose como resultado que si existe correlación entre ambas variables; también se encontró la relación entre las dimensiones tales como; servicio institucional, pedagógico y administrativo, con el desempeño de los maestros. Como conclusión se encontró que existe un nivel regular entre las variables, con un porcentaje del 60% en ambos.

Asimismo, Arana & Coronado (2018) refiere que el estudio pretende poder establecer la relación que preexiste entre la variable del liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en un Centro Educativo Parroquial. El diseño de investigación utilizado fue correlacional y como técnica empleada se utilizó la encuesta a través del instrumento del Cuestionario adaptado por Paz H. y Zamora C. (2014). Como resultados del estudio se aplicó a una población general conformada por 48 docentes, demostrando que existe una relación significativa entre ambas variables, concluyendo que el estilo de liderazgo que más predomina es el Liderazgo Transformacional y a su vez se determinó un nivel alto de desempeño de los profesores en la institución educativa.

Según, Bravo y Dávila (2020) plantean en este presente estudio, identificar qué relación preexiste entre liderazgo del directivo y el nivel de desempeño del profesor en una escuela privada de Lima; de este modo, se manejó un método de estudio no experimental, a su vez descriptivo y correlacional, desarrollando una muestra de 91 docentes seleccionados para lo cual se manejó la encuesta y dos cuestionarios y como evidencia del presente estudio se indican a través de los resultados, que si existe una alta correlación entre ambas variables ya mencionadas, siendo el índice de porcentaje de 84.6%. Concluyendo de esta manera que, mientras exista un adecuado liderazgo directivo, mayor será el nivel de desempeño docente.

Por otra parte, Espinoza (2021) alega que en su investigación se planeó poder establecer qué relación existe entre el acompañamiento académico y el nivel del desempeño del docente de una escuela en San Juan de Lurigancho, por ello se manejó un método de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y para lo cual se usó la técnica del censo en 42 docentes a través de un cuestionario con validez de constructo (AFE y AFC). Asimismo, se concluye que el acompañamiento pedagógico tiene una correlación moderada con un 45% del desempeño docente.

También, Flores (2021) en el estudio realizado, buscó determinar qué relación de las variables: Liderazgo del directivo y el desempeño docente. Donde se aplicó un enfoque de tipo cuantitativo, básico, con un diseño descriptivo no experimental y correlacional. Toda la población en general estuvo compuesta por

70 docentes, quienes respondieron un cuestionario. Los resultados que se obtuvieron fueron un Rho 0,678 y p-valor 0,000. Entonces, se concluye que existe una relación que es considerable y significativa entre ambas variables del presente estudio.

Además, Onofre (2019) expresa como propósito identificar como se relaciona el liderazgo directivo y el nivel de desempeño del profesor de un colegio de Breña, donde la metodología empleada fue a través del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, fue descriptivo y su vez correlacional, se manejó una población de 19 profesores, aplicándose la encuesta, de esta manera como resultado se observó que el 63,2% indica un nivel bueno en el liderazgo del director. A partir de estos mismos, se determina como se relaciona el liderazgo que maneja el directivo y el desempeño con el que se desenvuelve el docente de la entidad educativa en mención y ello con un nivel significativo alto.

Finalmente, Reyes (2019) en su tesis, tuvo como objetivo fundamental poder determinar la relación entre las variables: liderazgo directivo y desempeño de los maestros, el estudio fue cuantitativo, de nivel correlacional descriptiva y no experimental; la población estuvo integrada por 127 docentes, para recoger los datos se utilizó dos fichas de cuestionario. Por lo tanto, el resultado obtenido indica que hay una correlación con un Rho Spearman de  $r = 0,711$  lo cual demuestra que hay una existencia de una relación alta y significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se llega a la conclusión que si se aplica un liderazgo directivo óptimo se tendrá como respuesta un buen desempeño de los docentes y viceversa.

En cuanto a las bases teóricas, por su parte según Krüger (2019), el liderazgo establece un proceso que demanda una serie de caracteres que van más allá de la planificación, organización y control. Se basa mayormente con las personas, con la habilidad que puede tener el líder para fomentar la cooperación de las personas y su participación.

Jiménez y Villanueva (2018) consideran que el liderazgo es un pilar para la obtención de los objetivos y logro de metas, apoya en la labor colaborativa con

eficiencia, además el líder es quien maneja la comunicación como una herramienta de influencia en los subordinados.

Los cargos directivos en los centros educativos demandan de un liderazgo directivo que satisfaga las expectativas del personal a cargo en este caso los docentes, a su vez a los mismos padres de familia y por consecuencia el estudiante. Este liderazgo del director debe significar mucho más que una dirección o el mando de autoridad, es un compuesto de cualidades que reflejen la diferencia de quien desempeña un cargo mayor y que facilita los logros de éxito para la mejora de calidad institucional (Follie, 2020).

Por otro lado, Koontz y Cannice (2017), declara que el líder cuenta con la facultad de influenciar en los integrantes de un equipo de trabajo, de esta manera se puedan involucrar en el logro de metas con destreza y entusiasmo. De igual manera, en relación al liderazgo Robbins y Judge (2017), afirman que es la capacidad de influenciar a un conjunto de personas para logro de las metas y objetivos.

Además, Sharma (2017) señala la importancia del liderazgo directivo en el desarrollo del ámbito escolar en conjunto con la labor administrativa y organizativa fomentando la creatividad y descubrimiento para la calidad educativa. El liderazgo directivo según lo afirmado por Fisher (2021) orienta a que el líder tome en cuenta las diversas culturas de los docentes en el ámbito educativo y se deba manejar la comunicación adecuada, acciones que manifiesten un ambiente de confianza, cooperación y una adecuada toma de decisiones para fortalecer el liderazgo del directivo.

El Minedu (2021) indica que la práctica del ejercicio directivo ha podido demostrar que, hoy en día, los directores asumen más funciones en sus labores que anteriormente. Estos mismos suelen pronunciarse a través de altos niveles de estrés, ya que existe una sobrecarga de trabajo debido a las nuevas responsabilidades del cargo a desempeñar, las cuales no están explícitas de manera clara, en la descripción de funciones. De tal manera, actualmente las funciones de los directores no se encuentran centradas directamente en mejorar la enseñanza y el aprendizaje del estudiante, sino, en ejercer las funciones

tradicionales del director. Por ello se puede mencionar que el liderazgo de un directivo, no es para destacar, no es para oprimir, ni hacer sentir su autoridad, sino para servir, tal y como lo indica en una cita bíblica (Traducción en Lenguaje Actual (TLA), 2019, Mateo. 20:26-28).

Por otra parte, es importante señalar que el liderazgo en una institución y la relación que mantiene con el aprendizaje es directamente a través del docente, quien tendrá la disposición conforme reciba la motivación de su jefe inmediato, quien es el director (Maureira et al., 2021).

El liderazgo directivo según Leithwood (2009), comprende la habilidad de involucrar a los participantes del grupo que lidera para lograr alcanzar el éxito de las metas trazadas y objetivos comunes.

De esta manera, se muestran los tres estilos de Liderazgo para dimensionar la presente variable; según Álvarez (2020) el Liderazgo Transformacional, infiere la acción inteligente a los cambios por parte de los integrantes de una institución. Se refiere a alcanzar los propósitos y metas comunes que involucran a los colaboradores y al líder. El líder tiene actitudes resaltantes que resulta como modelo de imitación por parte de sus colaboradores.

También tenemos al liderazgo Transaccional, indicando que este estilo de liderazgo, promueve la buena relación entre el líder y sus subordinados, con el único objetivo que ambas partes logren sus objetivos, se promueve una recompensa para los empleados, es decir que cada esfuerzo tenga una recompensa, de lo contrario también se pueden tomar acciones correctivas si estos mismo no cumplen con los objetivos planteados (Bass, 1985 citado por Briceño, 2018).

Asimismo, El liderazgo transaccional se centra y fundamenta en el compensación o acuerdo, ya que el líder emplea su poder, para premiar o sancionar a los empleados en función a su buen desempeño laboral; ello implica que el líder pueda castigar o premiar dependiendo del cumplimiento de los objetivos (Bellver Abardía, 2020). Asimismo, se puede decir que el estilo de líder transaccional se centraliza en lo que la organización puede hacer por ti, en

cambio el estilo transformacional prioriza lo que el trabajador puede hacer por su organización. Por último tenemos el liderazgo Laissez Faire, conocido también como liderazgo ausente, se caracteriza por no presentar ninguna intervención, se denomina “un jefe fantasma” es un estilo no autoritario que no mantiene control de los empleados y solo se concentra en su propio mundo. Según lo manifestado se señala que este líder no toma decisiones, cuando se le requiere para algún conflicto o problemática siempre se encuentra ausente (Bass y Avolio, 2006 citado por Alvarez, 2022)

Por otro lado, Fischman (2018), supone que la ausencia se produce cuando no existe una relación y participación con los miembros de la organización u equipo de trabajo, sin embargo, está físicamente presente.

En relación a la segunda variable, se define como desempeño docente al conjunto de acciones que un pedagogo puede realizar cumpliendo su tarea diaria, tales como: la elaboración de clases, informe de los escolares, evaluación de tareas, reunión con diferentes pedagogos y representantes de una entidad educativa, así como la colaboración en diversos programas de aprendizaje (Martínez et al., 2020).

También, Novoa & Ramírez, (2019) definen al desempeño del docente dependiendo de las funciones que pueda realizar, teniendo en cuenta los espacios donde se desenvuelve tales como el aula donde realiza su función como docente promoviendo la enseñanza a los estudiantes, desarrollando diversos procesos y creando lazos con los estudiantes, el otro ámbito abarca aspectos como el trabajo colegiado, las actividades extracurriculares, entre otros.

Asimismo, Vega (2020) sostiene que el desempeño son acciones o comportamientos concurrentes en los colaboradores que son apreciables en el logro de los objetivos de una institución. Efectivamente se afirma que un buen desempeño es la posición más notable con la que cuenta una institución, entre las cuales se menciona el seguimiento en la formación del grupo a cargo, así mismo reitera que para optimizar el nivel de calidad educativa es necesario que el desempeño docente cuente con una evaluación constante estableciendo pautas que sirvan como referente para la evaluación docente a través de la



aplicación de rúbricas que cumpla con las obligaciones a su función destinada para lograr los objetivos planificados.

Por otro lado, el Minedu (2018) precisa que los dominios son un conjunto de desempeños profesionales de carácter ético que incurren de manera favorable en la educación y proceso de desarrollo de los estudiantes. Por ello se han planteado los cuatro dominios como dimensiones que se detallan a continuación: en primer lugar, la adecuada preparación para la enseñanza se define como la programación de la labor del docente con conocimientos pedagógicos a través de diversas acciones como la elaboración curricular, clasificación de los materiales escolares y de enseñanza. Asimismo, la siguiente dimensión es contribución en la gestión articulada a la comunidad la cual se define como la cooperación activa en la administración de la institución, apoyando a la mejora continua del logro de enseñanza. Además, genera relaciones de comunicación, responsabilidad y respeto con todos.

Por otro lado, se tiene la enseñanza para el aprendizaje del estudiante que aprecia el proceso continuo de aprendizaje, también la intervención del docente para el logro de aprendizaje, motivación, proceso de estrategias con métodos de evaluación. Por último, el desarrollo del profesionalismo y a su vez de la identidad docente; se define como un proceso de reflexión metódica sobre la experiencia y práctica educativa con una conducta de acatamiento a los diferentes derechos esenciales de los demás, mostrando responsabilidad con honestidad y un compromiso con la sociedad. Así mismo se expresa desarrollando métodos de enseñanza de carácter individual y agrupado, para levantar y alegar la identidad, el compromiso profesional y el ejercer la profesión.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el reciente estudio, Poicón (2020) señala que una investigación es de tipo básica, ya que se pueden observar los fenómenos que ocurren en el entorno, donde se analizaron y orientaron a buscar otros conocimientos. De igual modo Carrasco (2018) señala que el estudio se distingue por ser básico ya que precisa obtener en el conocimiento un nivel de estudio más profundo matizando una realidad específica, es decir, se busca realizar un estudio de investigación más detallado resaltando los componentes esenciales del contexto real.

La investigación será de nivel descriptivo de tipo correlacional, ya que según el autor Ríos (2017) se encarga de recolectar datos de la variable de estudio y luego medir la relación entre estas mismas, no comprobar causas, sin embargo, puede ser una indicación para el desarrollo de una investigación futura.

Basándonos en lo señalado por Hernández et al (2018), como el diseño de investigación del reciente estudio responderá al diseño no experimental puesto que se caracteriza para alcanzar los referentes deseados con el único propósito de establecer una respuesta a los problemas planteados. Al respecto, Sánchez et al. (2018) mencionan que no se manipularán las variables y se analizarán los resultados tal y como sean respondidas por los participantes de la investigación.

El gráfico correspondiente a este diseño es el siguiente:

Dónde:

M → Representa a los docentes de la I.E Ricardo Palma 125; San Juan De Lurigancho 2022

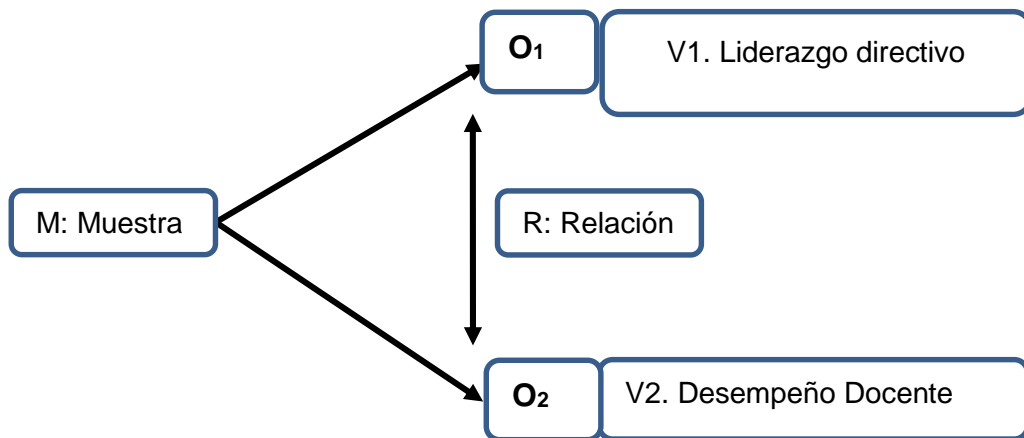
V1 → Representa liderazgo directivo.

V2 → Representa desempeño docente.

R → Representa la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2022.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación:



### 3.2. Variables y Operacionalización

Se tienen las consiguientes variables a detallar: por un lado, una variable independiente: que es Liderazgo Directivo, contemplando en primer lugar un estilo transformacional, luego el transaccional y laissez faire o también llamado ausente; posteriormente una variable dependiente: el Desempeño docente, estimando a la preparación para la enseñanza, la participación en el trabajo educativo relacionado a la comunidad, por consiguiente, la didáctica para el aprendizaje de los escolares y finalmente un desarrollo de profesionalismo y a su vez en la identidad docente.

V 1: Liderazgo directivo

#### **Definición conceptual**

Según, Alegre & Kwan (2021), define al liderazgo directivo como una capacidad de establecer definiciones colectivas, a su vez la indagación y laboriosidad para lograr las metas y objetivos trazados en la escuela. En el liderazgo directivo se busca desarrollar algunas motivaciones entre los colaboradores que integran su equipo de trabajo tales como la coordinación, inspiración, armonía en un ambiente oportuno y la cooperación de todos los miembros de la organización los cuales son asignados a sus debidas responsabilidades.

### **Definición operacional**

Es la manera particular en la cual el líder demuestra su trabajo y que se distingue en la manera de influenciar en sus empleados. En esta variable se aplicará el instrumento del cuestionario con el único objetivo de conocer la apreciación que tienen los docentes sobre los estilos de liderazgo. Para ello se consideró las siguientes dimensiones: Transformacional, el Transaccional y Laissez Faire (ausente).

V 2: Desempeño docente

### **Definición conceptual**

Con respecto a la variable mencionada Vega (2020) define al desempeño docente dependiendo de las funciones que pueda realizar, es un conjunto de labores que ejecuta, teniendo en cuenta los espacios donde se desenvuelve tales como el aula donde realiza su función como docente, promoviendo la enseñanza a los estudiantes, desarrollando diversos procesos y creando lazos con los escolares.

### **Definición operacional.**

Para la variable que es desempeño docente se aplicará un cuestionario expresado en escala ordinal de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, de acuerdo a las dimensiones. La medida de los indicadores mencionados a continuación se elaboró a través de la información del MBDD (Ministerio de educación, 2021), el cual será validado por los jueces expertos.

### **3.3. Población**

Una población según Hernández (2018), está definida a manera de un conjunto de individuos los cuales son considerados para los resultados del estudio. Es decir, un conjunto de personas que coincidan en una serie de aspectos determinados. Asimismo, refiere que la población ideal es el total de las personas que se encuentran de acuerdo con un conjunto de detalles.

La población del presente estudio se conformará por una totalidad de 74 docentes del nivel primaria y secundaria del centro educativo.

Tabla 1. *Población del estudio*

Institución Educativa	Nivel Primaria	Nivel Secundaria	Total
I.E Ricardo Palma 125 Ugel 05	38	36	74
Total	38	36	74

### Muestra

Hernández (2018), precisa a la muestra como una subdivisión, es decir, una proporción relativamente pequeña de la población., siendo el reflejo fiel de la población. Sin embargo, en esta investigación se considerará como muestra a la población total de 74 docentes de ambos niveles, por lo tanto, se tomará la totalidad de unidades de la población motivo por el cual se realizará un censo.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

En cuanto a la agrupación de la información, según Hernández y Mendoza (2018) se empleará una encuesta los cuales son definidos como un proceso adecuado para recoger datos en un momento estipulado.

Para esta investigación utilizamos la encuesta, como técnica, para fin de recoger información de un par de variables.

#### Instrumento

En este estudio se emplearon dos cuestionarios para evaluar las dos variables investigadas mediante la escala de Likert. Según Sánchez et al. (2018), el cuestionario es un enfoque indirecto de recogida de datos que utiliza un marco para obtener información sobre las variables.

El cuestionario que se empleará como instrumento, estará compuesto por 34 ítems para la primera variable dividido en 3 dimensiones y 40 ítems correspondientes a la segunda variable que serán distribuidos en 4 dimensiones sobre la muestra compuesta por docentes de la I.E Ricardo Palma 125.

### 3.5. Procedimientos

Como primer paso, se elaborará el cuestionario; el cual será validado por la prueba de validez y confiabilidad a través de jueces expertos, asimismo se gestionarán las autorizaciones para el desarrollo de las encuestas de los 74 docentes pertenecientes a la I.E Ricardo Palma N° 125.

**Tabla 2:** *Validación de instrumento a través de jueces expertos.*

<b>Expertos</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
1	Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Aplicable
2	Dr. Freddy Ochoa Tataje	Metodólogo	Aplicable
3	Dra. Clemente Castillo Consuelo del Pilar	Metodóloga	Aplicable

*Nota: Certificado de validez de jueces expertos (2022)*

En segundo paso, se procederá a realizar la encuesta de manera personal contando con todas las medidas preventivas sanitarias. De esta manera la información será descargada bajo el programa Excel.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se recurrirá al método estadístico el cual es descriptivo, describiendo las tablas y algunos gráficos, desarrollados a través del programa de Microsoft Excel y IBM SPSS V25. Una vez procesados los datos obtenidos se procederá a realizar las tablas y figuras descriptivas, que permitan definir el perfil de los encuestados; por otro lado, se realizará el análisis estadístico inferencial, el cual permitirá contrastar las hipótesis del presente estudio y además determinar el nivel de correlación entre ambas variables mencionadas y su significancia.

### 3.7. Aspectos éticos

El presente estudio fue regulado bajo fundamentos éticos, la información recabada se obtuvo de la forma como se ha descrito y estuvo procesada de manera adecuada sin realizar adulteraciones en los datos, con el consentimiento del uso de la información dado mediante la autorización de la directora de la I.E Ricardo Palma N° 125, manteniendo el anonimato de las personas encuestadas y se manejará a través del código ético de la Universidad Cesar Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

Consecutivamente, se detallan los niveles descriptivos del liderazgo directivo.

**Tabla 3:** Tabla de Frecuencia de Liderazgo Directivo

Liderazgo Directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	62	83,8%	83,8%	83,8%
Alto	12	16,2%	16,2%	100,0%
Total	74	100,0%	100,0%	

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

En la tabla 5, se evidencia que existe un 83,8 % de docentes de la I.E. Ricardo Palma N°125 que perciben un nivel medio en cuanto al liderazgo directivo y un 16,2% de docentes perciben un nivel Alto.

A continuación, se detallan los niveles descriptivos de la primera dimensión Liderazgo Transformacional en la Tabla 6:

**Tabla 4:** Niveles de la dimensión Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	39	56,3%	56,3%
Válido	Medio	25	36,2%	36,2%
	Alto	10	7,5%	100,0%
	Total	74	100,0%	

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

En relación a la dimensión liderazgo transformacional, se especifica que un 7.5% de todos los docentes que fueron encuestados pertenecen a un nivel alto; un 36.2% de ellos se perciben en un nivel medio y un 56.3% son considerados en un nivel bajo. Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo Transformacional en todos los docentes se alineó hacia un nivel bajo.



Por otro lado, se muestra en la Tabla 7, los niveles descriptivos de la dimensión Liderazgo Transaccional.

**Tabla 5:** Niveles de la dimensión Liderazgo Transaccional

<b>Liderazgo Transaccional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	41	55,4 %	55,4 %	55,4 %
	Alto	33	44,6 %	44,6 %	100,0 %
	Total	74	100,0 %	100,0 %	

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

En la dimensión de Liderazgo Transaccional se puede apreciar que el 55.4 % lo establecen en un nivel medio; a su vez el 44.6 % se considera en un nivel alto, por lo que se menciona que estadísticamente esta dimensión se encuentra en un nivel medio.

A continuación, se demuestra en la Tabla 8, los niveles descriptivos del Liderazgo Laissez Faire o Ausente:

**Tabla 6:** Niveles de la dimensión Liderazgo Laissez faire o Ausente

<b>Liderazgo Laissez Faire o Ausente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	53	71,6 %	71,6 %	71,6 %
	Alto	21	28,4 %	28,4 %	100,0 %
	Total	74	100,0 %	100,0 %	

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

En cuanto al Liderazgo Laissez Faire o Ausente, se registró que existe un 71.6 % por parte de los directivos que fueron clasificados en un nivel medio ejerciendo un Liderazgo ausente; y un 28.40% fue catalogado en el nivel alto (Tabla 8).

A continuación, se muestran los niveles descriptivos del Desempeño Docente en la Tabla 9:

**Tabla 7:** Niveles de la variable de Desempeño docente

<b>V2: Desempeño docente</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	48	64,9%	64,9%	64,9%
Alto	26	35,1%	35,1%	100,0%
Total	74	100,0%	100,0%	

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

Respectivamente a la variable nº 2 que es el Desempeño docente, se registró que existe un 64.9 % de docentes quienes fueron clasificados en un nivel medio con respecto al desempeño del docente y un 35.1% demuestra que se encuentran en un nivel alto (Tabla 9).

**Tabla 8:** Niveles de la dimensión Liderazgo directivo y Desempeño docente

<b>Desempeño docente</b>				
		Medio	Alto	Total
<b>Liderazgo directivo</b>	Medio	5,9%	14,7%	20,6%
	Alto	3,0%	76,4%	79,4%
	Total	8,9%	91,1%	100,00

*Nota. Resultados descriptivos SPSS\_ v26(2022)*

La tabla 10 demuestra que existe un nivel medio del liderazgo del director, por otro lado, un 5,9% de ellos presenta un desempeño medio de cada docente, y el 3% de ellos presenta un alto nivel en cuanto al desempeño de los docentes. Asimismo, se considera que existe un nivel medio de liderazgo directivo, el 14,7% de ellos despliega un nivel medio de desempeño docente, y el 76,4% de ellos muestra un alto nivel de desempeño del docente. Y asimismo se considera que existe un nivel alto de liderazgo directivo, el 20,6 % de ellos presenta un medio desempeño de los docentes, y el 79,4% de ellos presenta un alto desempeño de los docentes.

### **Análisis Inferencial**

Al concluir con el análisis descriptivo se procedió a realizar la Prueba de Normalidad, donde se muestra a continuación:

**Tabla 9: Prueba de Normalidad**

Variables	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo Directivo	,296	74	,000
V2: Desempeño Docente	,384	74	,000

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Ho = Es normal

Hi = No es normal

Se reconoce que ambas variables no demuestran una distribución normal ya que el valor es  $< \alpha$  (0,05), por ello se manejará una prueba de Rho de Spearman el cual nos permitirá medir cual es la correlación que existe entre ambas variables.

Se expresa a través de la tabla 11 que los valores de Sig de manera general son menores que 0.05. los presentes resultados demuestran que la hipótesis nula es rechazada, de esta manera se logra aceptar la hipótesis alterna la que corresponde a la no normalidad de todos los datos que se obtuvieron de cada variable. Sobre la base de los resultados demostrados para comprobar la correlación de ambas variables y con ello contrastar las hipótesis planteadas, de esta manera se recomienda emplear unas pruebas que son no paramétricas, por lo tanto, en el caso de correlación es necesario emplear el Rho de Spearman.

### **Contrastación de la Hipótesis General**

Se detalla la formulación de la hipótesis general, y se determina su resultado:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022

H0: No Existe relación significativa el liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

Para evidenciar la realidad de las hipótesis, se establece una prueba de normalidad mediante un análisis de correlación entre el Liderazgo directivo y desempeño docente, así como se detalla en la Tabla 12.

**Tabla 10:** Correlación de liderazgo directivo y desempeño docente

**Correlaciones**

Rho de Spearman		V2 Desempeño Docente
V1 Liderazgo Directivo	Coef. De Correlación	,650*
	Sig. (bilateral)	0,031
	N	74

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Asimismo, el estudio de correlación a partir de los resultados obtenidos de la población total de 74 docentes los cuales fueron encuestados, se obtuvo mediante la prueba rho Spearman que detalla un 0,650\*. Esta información se interpreta como una correlación que es directa moderada, con un  $p=0,031$  menor a la probabilidad del 5% ( $p < 0.05$ ), en donde el Liderazgo directivo se asocia de manera moderada con la variable Desempeño docente. Consecuentemente, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, cuando existe un liderazgo directivo que ejerce acciones apropiadas en cuanto a la práctica profesional, se confía que pueda mejorar el desempeño del docente. Asimismo, cuando la directiva practica un liderazgo inadecuado con el docente, los resultados demuestran que existe una incidencia negativa en el desempeño de estos mismos.

### Hipótesis específica N°01:

**H1:** Existe la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Ho:** No Existe la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022

**Tabla 11:** *Correlación de liderazgo Transformacional y desempeño docente*

#### Correlaciones

Rho de Spearman		V2 Desempeño Docente
Liderazgo Transformacional	Coef. De Correlación	,590*
	Sig. (bilateral)	0,021
	N	74

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con los resultados demostrados a través de la encuesta realizada a los 74 docentes, se tiene un coeficiente de Spearman de 0,590\* con  $p = 0,021$  el cual es menor al 0.05, por consiguiente, se determina que la dimensión liderazgo transformacional es relacionada con la variable desempeño docente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, H1.

### Hipótesis específica N°02:

**H1:** Existe la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Ho:** No Existe la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Tabla 12:** *Correlación de liderazgo Transaccional y desempeño docente*

Rho de Spearman		V2 Desempeño Docente
	Coef. de correlación	,631*
Liderazgo Transaccional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	74

Nota: Se tiene una correlación es significativa en un nivel 0,01 (bilateral).

Como resultado obtenido se muestra una correlación de Spearman de 0,631\* (correlación positiva buena) con  $p=0,00$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Con un valor de significancia que permite señalar la relación que existe de la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño del docente, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente.

### Hipótesis específica N°03:

**H1:** Existe la relación entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Ho:** No Existe la relación entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Tabla 13:** *Correlación de liderazgo Laissez Faire y desempeño docente*

Rho de Spearman		V2 Desempeño Docente
	Coef. De Correlación	,728*
Liderazgo Laissez Faire	Sig. (bilateral)	0,012
	N	74

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la reciente tabla 15, se logra observar un valor de Rho de Spearman de 0,728, con un nivel de significancia de  $0,012 < 0,05$ . De esta manera, se puede concluir con la existencia de una correlación positiva y al mismo tiempo significativa entre liderazgo laissez faire o ausente y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

## V. DISCUSION

El reciente capítulo concierne a la contrastación de los resultados recopilados a través de los antecedentes que se relacionan con el objetivo general y específicos e hipótesis general y específicas; así también como cumplir con la revisión de las teorías que fueron propuestas sobre los resultados descritos. Por ello se indica el objetivo principal, determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

Acorde con el objetivo principal que busca determinar la relación que hay entre ambas variables mencionadas para el estudio. Consecuentemente, se demostró que si existe una relación significativa ( $r=0,650$ ), de manera positiva moderada, es decir a mejor liderazgo de los directivos existirá un mayor desempeño por parte de la plana docente.

En el estudio de la tesis de Gioconda (2018), donde da a conocer que en los países latinoamericanos su preocupación es en cuanto al estilo de liderazgo directivo, un factor en común es que los docentes sienten insatisfacción en sus centros laborales, manifiestan que el desarrollo del liderazgo que ejercen los directivos son considerados en un nivel medio con un 50 %. Se colaboró con los 80 profesores, los cuales desarrollaron instrumentos para medir el nivel de relación. El resultado fue una correlación alta de  $Rho = 0.783$ . Teniendo como conclusión que el liderazgo de un directivo es muy preciso para mantener la dirección de las gestiones en la institución a favor de las metas y objetivos planteados.

De la misma forma, hay similitud con el estudio de Paternina (2021), el objetivo fue analizar de qué manera el liderazgo del directivo interviene en cuanto a la calidad educativa del colegio, efectuando un estudio descriptivo y correlacional, a su vez no experimental, se utilizó los instrumentos que fueron ejecutados en 37 profesores. Se determinó que la cualidad de ser un líder transformacional es alta en un 92%. Por otro lado, los resultados manifiestan que el liderazgo del directivo influye significativamente en el desempeño de la plana docente de la Institución educativa con un  $Rho = 0.843$ . Determinándose que existe una correlación directa alta.



En el mismo sentido Toledo (2020), definió un liderazgo y el desempeño docente como un complemento entre sí, es decir un solo equipo. El liderazgo desde esta representación de desempeño se encuentra basada en el manejo de la dirección e influencia en un determinado grupo los cuales se puedan movilizar hacia los objetivos comunes, es decir que generen un desarrollo y crecimiento en la organización. Además, las diversas funciones del directivo deben estar centradas a las normas, para lograr que exista una comunicación más fluida y así se compartan las metas con los integrantes del equipo de la comunidad educativa.

Por otro lado, Vásquez et al. (2021) en su estudio realizado en Chile infiere en su análisis estadístico que hay una correlación de Rho Spearman de 0,543 y un p valor igual a 0.000. Por consiguiente, el liderazgo pedagógico del directivo se relaciona de una manera significativa con el desempeño de la plana docente; es decir, cuando hay un mejor liderazgo pedagógico del directivo, mayor será el desempeño docente. Conjuntamente con los autores del presente estudio se coincide en reconocer, que, para poder lograr un impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente, se deben realizar prácticas en cuanto a las motivaciones y, por otro lado, mantiene sus condiciones de trabajo. A la vez, los directivos deben convertirse en verdaderos líderes para que acompañen a los educadores en los procesos de mejoramiento en cuanto a la particularidad de enseñanza.

También Orellana (2019), detalla en su tesis que buscaba determinar una relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en diversas escuelas privadas. Llegando a concluir que, en cuanto a tres dimensiones del liderazgo del directivo, el que demostró la correlación positiva en el desempeño docente fue el liderazgo transaccional. También los docentes que laboran en estas instituciones mostraron una percepción baja en términos de motivación e inspiración por parte de la plana directiva, lo cual demuestra que el liderazgo directivo influye demasiado durante un buen desempeño por parte de los docentes.

En referencia a las hipótesis específicas, en primer lugar, se detalla que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño del docente en una

Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022, como resultado obtenido se demuestra que existe una relación con el valor de significancia en la prueba el cual fue Sig o p valor=0,021 < 0.05, identificando que la dimensión liderazgo transformacional se relacionaba de manera significativa con el desempeño docente. Así mismo se registró una correlación de Spearman de 0,590\*, indicando como resultado que si existe una relación positiva y moderada, la cual rechaza la hipótesis nula para así poder confirmar la hipótesis alterna de existencia de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. La interpretación de estos resultados nos permite deducir que en cuanto los docentes perciban un liderazgo transformacional alto, se espera que logren un desempeño alto. En contraste, cuando perciben un liderazgo transformacional bajo, se espera que efectúen un desempeño bajo. Resultados obtenidos y similares se han hallado en la tesis realizada por Zamora (2019) sobre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa. En la presente investigación se detalla la conclusión más importante sustentada en el coeficiente de Spearman que es de 0,654 (correlación positiva alta) con una significación de  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ), identificando que la dimensión liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente. La explicación teórica a la conclusión, la proporciona Arana & Coronado (2018) quienes consideran que el liderazgo transformacional menciona que el líder directivo debe inspirar a sus docentes a poseer una visión más compartida. Es decir, este liderazgo no es el que predomina en la institución educativa, sin embargo, se puede creer que mantiene una influencia significativa positiva en cuanto al desempeño docente.

Respecto a la segunda hipótesis específica se demuestra que existe correlación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal. Obteniendo un resultado que se asocia al valor obtenido que es  $p=0,000 < 0.05$ , indicando que si existe una correlación entre el liderazgo transaccional y el desempeño del docente de una Institución Educativa. Asimismo, se tiene un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,631\*, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta, reconociendo el poder rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alterna de la existencia de relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño docente.

Estos resultados se interpretan de esta manera: cuando un docente percibe que existe un liderazgo transaccional alto asimismo se espera que tenga un desempeño alto; por el contrario, cuando percibe que hay un liderazgo transaccional bajo se espera que tenga un desempeño también bajo. Resultado similar se encuentra en el trabajo de Janqui (2020) realizada sobre la relación entre la dimensión liderazgo autocrático del director y el desempeño docente en instituciones de Rondocan, Paruro; cuyo resultado fue de una sig.  $p= 0,005 < 0,05$ , estableciendo que si existe una relación entre el liderazgo autocrático del directivo y el desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de Spearman es igual a  $0,680^*$  lo que refuerza la hipótesis específica alterna. En cuanto a la explicación teórica de los resultados se puede confirmar desde la definición propuesta por Rabanal (2020) el cual sostiene que el liderazgo transaccional se entiende como un estilo de liderazgo que normalmente poseen los directivos con el único fin de utilizar incentivos para influir y estimular el buen desempeño de los integrantes de la comunidad educativa para el desarrollo de un objetivo común. Esta influencia no debe realizarse con una actitud autoritaria, sino con un liderazgo centrado en el desempeño que priorice firmemente la calidad de la educación.

También, se detalla la tercera hipótesis específica en el cual se indica que si existe la relación entre liderazgo laissez faire o ausente y el desempeño docente, donde el resultado obtenido fue de un Sig  $p=0,012 < 0.05$ , lo cual indica que existe correlación entre la dimensión liderazgo laissez faire o ausente y el desempeño docente. De la misma forma, el coeficiente de Spearman es igual a  $0,728^*$ , el cual indica que, si existe una relación directa alta, ello nos permite rechazar la hipótesis nula para afirmar la hipótesis alterna de la existencia de una relación entre la dimensión del liderazgo laissez faire o ausente y el desempeño docente. Este resultado se interpreta de la siguiente manera: cuando un docente aprecia un liderazgo laissez faire (ausente) alto se espera que tenga un bajo desempeño, ya que no hay un adecuado seguimiento o motivación por parte del directivo. Resultado opuesto se encuentra en el trabajo de Gioconda (2018) realizada sobre la relación entre la dimensión del liderazgo laissez faire (ausente) del director y el desempeño docente de una institución educativa estatal. En el presente trabajo se identificó un valor de Sig equivalente a  $0.005$ , dentro de lo cual se establece una relación de dichas variables. Sin embargo, se

comprobó que un 45% de los docentes indican que en la institución educativa Nueva Aurora del Ecuador solo existe un bajo desarrollo de este liderazgo, es decir predomina un liderazgo transformacional moderado el cual concluye que el manejo de liderazgo en la institución mencionada es el adecuado y el desempeño de cada docente se encuentra en un nivel alto y ello determina que hay un buen resultado en el aprendizaje de los estudiantes.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera:** En esta investigación se logró determinar que existe una relación relevante entre el liderazgo del directivo y el desempeño docente, con una relación positiva y alta (Rho de Spearman de 0.650). Es decir, cuando se cumple una actividad fundamental que se direcciona adecuadamente se logrará un mejor desempeño realizado por parte de la plana docente.

**Segunda:** Se alcanzó determinar que existe una relación relevante entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con una relación positiva y moderada (Rho de Spearman de 0.590). Por lo tanto, cuando el líder directivo cuenta con mayor cualidad de motivar y estar al pendiente del progreso de los subordinados ello conlleva que el docente pueda tener un mejor desempeño y de esta manera lograr los objetivos trazados.

**Tercera:** En cuanto a la segunda dimensión, se consiguió determinar que existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño docente con una relación positiva y alta (Rho de Spearman de 0.631). Por consiguiente, se infiere que el estilo de líder transaccional se centra en lo que la institución puede hacer por ti y ello es influenciado para el mejor desempeño del docente. Es decir, solo en un ambiente de recompensa o cuando se espera algo a cambio de los directivos; los docentes se desempeñan mejor.

**Cuarta:** Finalmente, se determinó que existe una correlación relevante entre el liderazgo Laissez Faire o ausente y el desempeño docente con una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.728). Es decir, cuando se siente la ausencia del directivo y no existe ninguna intervención en la toma de decisiones se genera un malestar por lo tanto no habrá un buen desenvolvimiento por parte de los empleados (docentes) en cuanto a su desempeño y ello conllevará a perjudicar en este caso al logro de los objetivos en el centro educativo.

## V. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se propone realizar estudios posteriores en las cuales se consideren las variables de estudio en nuevos contextos, por ejemplo, a partir del presente estudio utilizar una muestra aleatoria grande que permita identificar otros diversos factores que puedan influir en las variables analizadas tanto en el sector público, como en el privado.

**Segunda:** Por otro lado, con la finalidad de lograr mejorar el desempeño docente se recomienda una difusión con un mayor énfasis sobre los diversos estilos de liderazgo que se desarrollan actualmente en las Instituciones Educativas. Puesto que, como ya se precisó, en cuanto al liderazgo transformacional este desempeña un papel significativo en el desarrollo de una comunidad educativa fuerte con una adecuada comunicación y buen trato.

**Tercera:** También se sugiere a todos los directivos, proponer acciones que puedan brindar espacios para la mejora profesional de los docentes, ello a través de diversas capacitaciones que conlleven temas relevantes para su desarrollo profesional y bien del centro educativo.

**Cuarta:** Por último, a los directivos, se les recomienda realizar un diagnóstico profundo para poder conocer detalladamente las necesidades del centro educativo, ello con el fin de poder promover un ambiente de paz y equilibrio dentro de las relaciones interpersonales entre los subordinados con la intención de mejorar el desempeño docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- Angulo, V. (2020). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo\\_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arana Agüero, L., & Coronado Tarrillo, J. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, (09), 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>.
- Bass B. (2000). El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: *Liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre dirección de Centros Educativos*. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao, España: Ediciones Mensajero.
- Bass, (2007). El liderazgo transformacional del director y el desempeño docente del trabajador de servicio en las instituciones públicas según los docentes de la Red 18 – Ate.
- Bravo, L., Dávila, L. (2020). El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana [Tesis, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3195>.
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Crispín, L. (2018) Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la

UGEL 05 [Tesis para Doctorado]. Universidad César Vallejo  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37006>.

Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (19.<sup>a</sup> ed.). San Marcos.

Chinchay, L. y Aparicio L (2018) Taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún - Distrito De San Marcos – Huari. [Tesis para Bachiller]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/2709>.

Chumacero Vega, C. H., & Carrión Barco, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Revista Conrado*, **17(79)**, 114-119. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000200114&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200114&lng=es&tlng=es).

Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>.

Espinoza, G (2021) Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021.

Fernández, J. (2002). Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis doctoral.

Fisher, D. (2021). Educational Leadership and the Impact of Societal Culture on Effective Practices. *Journal of Research in International Education*, 20(2),134– 153. <https://doi.org/10.1177/14752409211032531>.



- Fischman, D (2005). El Líder Transformador II. Orbis Ventures S.A.C. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima. Perú.
- Flores, J. (2021) Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Sede Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61410>.
- Gioconda de la Ece, N. (2018) Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de guayas ecuador. LOGOS, 8(1).
- Gutiérrez, Y. "Análisis neutrosófico del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito c05 huaquillas, Ecuador." *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, vol. 8, Aug. 2019, pp. 36+. *Gale Academic OneFile*, [link.gale.com/apps/doc/A705692305/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=1be58140](http://link.gale.com/apps/doc/A705692305/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=1be58140). Accessed 14 Nov. 2022.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación México, DF.: Mac Graw-Hill.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill / Interamericana editores. S.A.
- Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Particulares. 2020 Institución: Universidad Señor de Sipán. Revista USS - Revista Científica Epistemia Lenguaje: español. 10(1),13-37 <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422>.
- Janqui, L. (2020) Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de

Rondocan, ugel Paruro, 2018. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, (18), 183-195. Recuperado de 96 <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=ehost-live>.

Justano, R. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación –Mención: Gestión Educativa) Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo – Perú.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: McGraw-Hill.

Lara Cortez, C., & Romaina Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en un centro de idiomas de Tacna. *Veritas Et Scientia*, 10(2), 204 - 214. <https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.562>.

Limongi Vélez, V., Ramón Cabrera, F., & De la Cruz Lozado, J. (2021). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 – 2020.. *In Crescendo*, 11(4), 463-485. doi:<https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n4.04>.

Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EEUU:Routledge Press.

Lujan, B & Olivares, H. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa*, Trujillo 2018.

Maureira, O., Lizama, C., y Gajardo, M. (2021). Liderando la mejora desde el departamento de lenguaje: un estudio de caso. *Perspectiva Educativa*, 60(3), 7-31. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.60-iss.3-art.1158>.

- Méndez Escobar. (2022) "Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019," Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología, no. 32, pp. 66-76, 2022. doi: 10.24215/18509959.32e7.
- Minedu (2012a). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: directivos construyendo escuela. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Montenegro, L. (2011). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio.
- Morales Vergara, I., Torres Ruilova, B. O., & Rendon Jaluff, I. A. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. Revista Conrado, 14(63), 109-116. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>.
- Onofre, A (2019) Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Paternina, O (2021) Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la Institución educativa El Dorado.
- Quispe, M. (2018). gestión del acompañamiento pedagógico y el desempeño docenet [Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28238>.
- Rabanal, J (2020) Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019

- Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, tesis de Maestría.
- Traducción en lenguaje actual. (2004) Sociedades Bíblicas Unidas Online. <https://www.bible.com/es/bible/176/MAT.20.TLA>.
- Renteria, V. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019 [ , Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/940> .
- Reyes, S. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ica. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Sede Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38348>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera edición ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15 a. ed.). Mexico: Pearson.
- Rojas, A., y Gaspar, F. (2006). Bases del Liderazgo en Educación: Líderes escolares, un tesoro para la educación. Santiago. Orealc/Unesco Chile.
- Ronco, M. (2018) Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ancahuasi - Anta- Cusco – 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6316>
- Rovira Jurado, I. R. (2020). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586> ECUADOR.
- Rubino, A. N. (2007). Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior. Investigación y postgrado, 22(2), 147-164. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872007000200006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200006).
- Sanchez, H y Reyes, C. (2006) Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Business Support Aneth SRL

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, A. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libromanual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Sánchez Luján, P. J., Asmat Castro, J. A., & Miranda Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020: Influence of directive leadership on teacher performance, Virú 2020. *SENDAS*, 1(4), 38 - 64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>.
- Sattari, A., Khodabandehlou, R., & Lashkari, M. (2021). Studying the process of research in management with emphasis on the concept of leadership and its implications in management and educational leadership: A bibliographic analysis. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 13(2), 121-148. doi: 10.52547/mpes.13.2.121([https://mpes.sbu.ac.ir/article\\_98508.html](https://mpes.sbu.ac.ir/article_98508.html)).
- Sepúlveda, R. y Volante, P (2018) Liderazgo instruccional intermedio: Enfoques internacionales para el Desarrollo docente en las escuelas chilenas. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(3), 341-362 <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.11231>.
- Sharma, V. (2017). A Study of the Impact of School Management Trainings and Head of School's Attitude on Student's Learning outcomes. *Reviewed International Research Journal*, 17(9), 1-13. [https://globaljournals.org/GJHSS\\_Volume17/6-AStudy-of-the-Impact.pdf](https://globaljournals.org/GJHSS_Volume17/6-AStudy-of-the-Impact.pdf).
- Soriano, M (2020) Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.
- Tevés, A. (2018) Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar en beneficio de los estudiantes del 4° grado de Secundaria de la I.E. "Aurora Inés Tejada" Abancay, [Tesis para Maestría]Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32641>.

- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99.  
<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). La UNESCO revela una pérdida aproximada de dos tercios de un 39 año académico en todo el mundo debido a los cierres de la COVID-19. Unesco.  
<https://es.unesco.org/news/unesco-revela-perdida-aproximadados-tercios-ano-academico-todo-mundo-debido-cierres-covid-19>
- Vásquez et al. (2021) Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- YASIN, B. ., & MUSTAFA, F. (2020). The Correlation between school principal leadership competence and teachers’ social behaviours. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 4(1), 151-170.  
<https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.9093>.
- Zamora Orellana, Z. V., & Zea Pincay, F. F. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017. Universidad Cesar Vallejo.
- Zúñiga, J. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/zu%C3%B1iga\\_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/zu%C3%B1iga_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

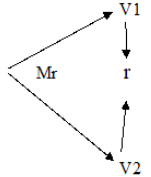
# **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la Investigación

<b>Título: Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022</b>							
Autor: Quisocala Reyes, Sara Elizabeth							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable (x): ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO</b>				
<p>¿Qué relación puede existir entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe de liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa</p>	<p>Determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022</p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Analizar cómo se relaciona el liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa</p>	<p>Existe la relación de la variable liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:1</b></p> <p>Existe la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:2</b></p> <p>Existe la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:3</b></p> <p>Existe la relación entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<p><b>Liderazgo Transformacional</b></p>	✓ Carisma	1 - 17	Escala: Ordinal.	Bajo
				✓ Inspiración			
				✓ Estimulación Intelectual			
			<p><b>Liderazgo Transaccional</b></p>	✓ Recompensa contingente	18 - 28	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio
				✓ Dirección por excepción			
			<p><b>Liderazgo Laissez Faire</b></p>	✓ Ausencia de liderazgo	29 - 34		Alto
<b>Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>✓ Comprende a sus estudiantes y sus contextos.</p> <p>✓ Planifica la enseñanza de forma colegiada.</p>	1 - 10	Escala: Ordinal.	Bajo			



<p>Estatad de San Juan de Lurigancho 2022?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Existirá relación entre el liderazgo laissez faire y el desempeño del docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022?</p>	<p>Estatad de San Juan de Lurigancho 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Describir la relación existente entre liderazgo laissez faire y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p>	<p>Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>✓ Crea clima propicio.</p> <p>✓ Conduce el proceso de enseñanza.</p>	<p>11 - 29</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Medio</p> <p>Alto</p>
<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>✓ Participa democráticamente.</p> <p>✓ Relaciones de respeto con las familias, la comunidad y otras instituciones.</p>	<p>30 - 35</p>					
<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>✓ Proceso reflexivo.</p> <p>✓ Se conduce con ética profesional.</p>	<p>36 - 40</p>					
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Para el proceso de análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 25. Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo con las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>- Grafico de Barras</p> <p>- Tablas de Consistencia</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Esta se ejecutará para su validación y confiabilidad el instrumento de Alfa de Cronbach.</p> <p>Escala de Likert</p> <p>El estadístico de prueba para el coeficiente de correlación de <b>Spearman</b></p>				
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>ENFOQUE:</b> cuantitativo</p> <p>CORRELACIONAL el cual determinara si entre dos variables existe similitud o que diferenciara una de la otra.</p> <p><b>CORTE:</b> Transversal</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>Muestra Censal</p> <p>La muestra está conformada por 74 docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma N° 125 de San Juan de Lurigancho 2022</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Sara Quisocala Reyes.</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: En una Institución Educativa Ricardo Palma N° 125.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Tiempo de duración: 15'</p> <p>Estructura. Está conformada por 34 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Laissez Faire o ausente.</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Sara Quisocala Reyes</p>					

 <p>-Según su finalidad es aplicativa-Básica  - Según su fuente será de campo  -Según la secuencia de las observaciones será transversal  DISEÑO: No experimental  Técnica: Encuesta a través de un cuestionario</p>		<p>Año: 2022  Ámbito de Aplicación: En una Institución Educativa Ricardo Palma 125  Forma de Administración: Individual. Tiempo de duración: 15'  Estructura. Está conformada por 40 ítems.  Las dimensiones que mide el inventario son:  Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.  Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2-1)}$		
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de Variables

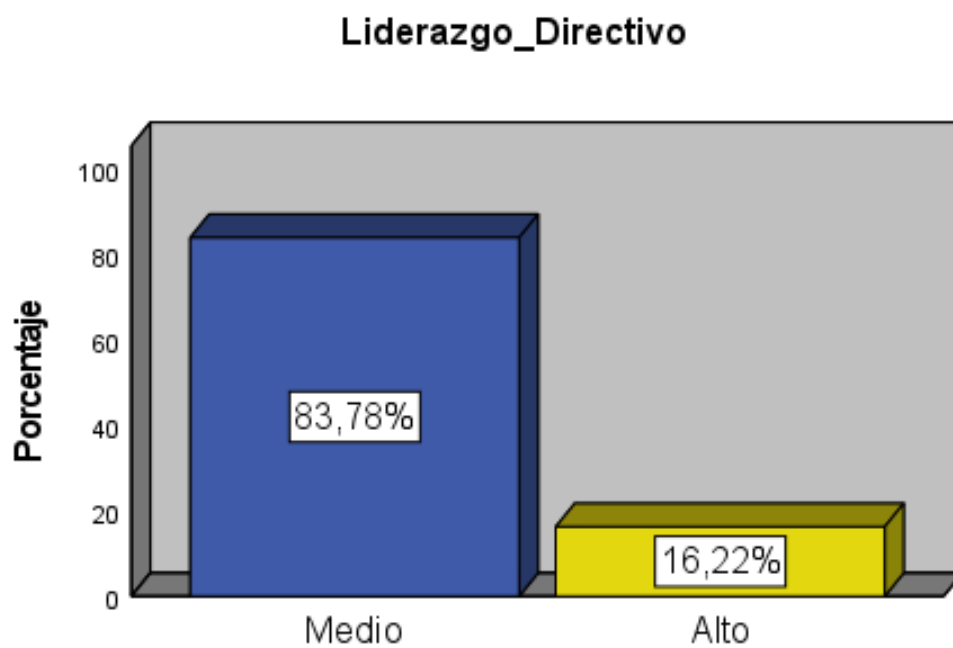
**V1: Liderazgo directivo**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
	Carisma		
	Inspiración		
<b>Liderazgo Transformacional I</b>	Estimulación Intelectual	1 - 17	
	Consideración Intelectual		<i>Escala Ordinal</i>
<b>Liderazgo Transaccional</b>	Recompensa contingente	18 - 28	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>Liderazgo Laissez Faire o Ausente</b>	Ausencia de liderazgo	29 - 34	

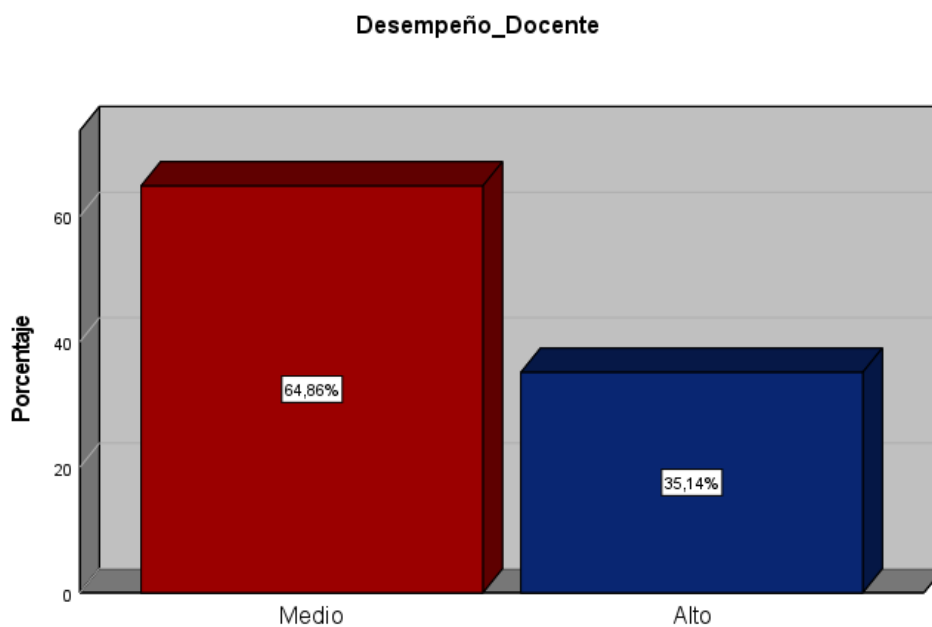
V2: Desempeño docente

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Comprensión a sus estudiantes y su realidad. Planifica el aprendizaje de forma colegiada.	1 - 10	<i>Escala Ordinal</i>
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los escolares</b>	Establece un clima adecuado. Acompaña en el proceso de educación.	11 - 29	Nunca (1) Casi nunca (2)
<b>Participación en la gestión articulada a la comunidad</b>	Coopera democráticamente. Relaciones de sumisión con las familias, la comunidad y otras entidades.	30 - 35	A veces (3) Casi siempre (4)
<b>Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente</b>	Proceso reflexivo. Se conduce con ética profesional.	36 - 40	Siempre (5)

Anexo 3: Niveles descriptivos de liderazgo directivo



Niveles descriptivos de Desempeño Docente





15	Los directivos centran su atención en los casos que no consiguen alcanzar las metas esperadas.					
16	Los directivos están dispuestos a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
17	En cuanto a sus actitudes, los directivos son honestos y justos.					
	<b>Dimension 2: Liderazgo Transaccional</b>					
18	Los directivos nos ofrecen lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
19	Los directivos permiten que exista un acuerdo entre lo que esperan que hagamos y lo que puedan obtener por nuestro esfuerzo.					
20	Podemos negociar con los directivos de lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
21	Los directivos nos hacen saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con ellos.					
22	Los directivos demuestran un sentido de autoridad y confianza.					
23	Los directivos evitan cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
24	Los directivos evitan involucrarse en nuestro trabajo.					
25	Los directivos demuestran que creen firmemente en la frase "si funciona, no lo arregles".					
26	Los directivos no intervienen, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
27	Los directivos evitan hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
28	Los directivos permiten que hagamos nuestro trabajo siempre, a menos de que exista algún cambio.					
	<b>Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire (ausente)</b>					
29	La presencia de los directivos tiene poco efecto en nuestro rendimiento laboral.					
30	Los directivos evitan decirnos donde se encuentran en algunas ocasiones.					
31	Los directivos evitan tomar algunas decisiones.					
32	Es difícil de encontrar a los directivos cuando surge un problema.					
33	Los directivos evitan decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
34	Es probable que los directivos estén ausentes cuando se les necesita.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada

**Nunca: 1 / Casi Nunca: 2 / A veces: 3 / Casi Siempre: 4 / Siempre: 5**

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Los docentes conocen y comprenden las características de los estudiantes y sus necesidades.					
2	Los docentes expresan dominio del área a cargo y están actualizados(as).					
3	Los docentes demuestran conocimiento de estrategias y prácticas pedagógicas actualizadas.					
4	Los docentes planifican con otros docentes y realizan diversificación de acuerdos a las características de los estudiantes y estrategias planteadas.					
5	Los docentes conocen y manejan competencias, capacidades, estándares y desempeños de acuerdo a la curricula.					
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en los estudiantes.					
7	Los docentes promueven diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.					
8	Las evaluaciones planteadas por los docentes responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.					
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas por los docentes son coherentes con las competencias.					
10	Los docentes diseñan las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye debidamente el tiempo.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.					
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sean valoradas para el logro de aprendizajes.					
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas.					
15	Los docentes resuelven conflictos mediante el diálogo sobre las normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.					
17	Los docentes reflexionan, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.					



18	Los docentes controlan la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.					
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
21	Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para el compromiso sobre los logros de aprendizaje					
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico y mejoran la enseñanza en la institución.					
31	Los docentes participan en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan, individual y conjunta en proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora educativa.					
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los estudiantes.					
34	Los docentes integran en sus prácticas de enseñanza, los conocimientos culturales y recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten con la familia de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su labor pedagógica.					
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					

36	Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de estudiantes y de la escuela.					
38	Los docentes participan en generar políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos escolar.					
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.					

Anexo 5: Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1

N°	V1: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>							
1	Los docentes se sienten orgullosos de trabajar con los directivos en la institución educativa.	x		x		x		
2	Los directivos cuentan con el respeto de los docentes.	x		x		x		
3	Los docentes tienen plena confianza en los directivos	x		x		x		
4	Los directivos cuentan con la capacidad suficiente para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
5	Los directivos brindan charlas para motivar a sus docentes.	x		x		x		
6	Los directivos desarrollan nuevas formas de motivación para el personal.	x		x		x		
7	Los directivos ponen énfasis en la resolución de problemas antes de actuar.	x		x		x		
8	Los directivos potencian nuestra motivación de éxito.	x		x		x		
9	Los directivos indican que el personal debe basarse en el razonamiento y la evidencia antes de resolver un problema.	x		x		x		
10	Los directivos expresan una actitud innovadora.	x		x		x		
11	Los directivos piden que las opiniones se fundamenten con argumentos sólidos.	x		x		x		
12	Los directivos impulsan a superar los estándares de rendimiento alcanzados.	x		x		x		
13	Los directivos estimulan y motivan permanentemente al personal por su desempeño	x		x		x		
14	Los directivos priorizan el aspecto académico y la formación integral de los educandos, promoviendo la	x		x		x		

	participación activa de toda la comunidad.						
15	Los directivos centran su atención en los casos que no consiguen alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
16	Los directivos están dispuestos a instruir o enseñar siempre que lo necesite el personal	x		x		x	
17	En cuanto a sus actitudes, los directivos son honestos y justos.	x		x		x	
	<b>Dimensión 2: Liderazgo Transaccional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Los directivos ofrecen lo que desea el personal a cambio de su cooperación.	x		x		x	
19	Los directivos permiten que exista un acuerdo entre lo que esperan que haga y lo que puedan obtener por el esfuerzo del personal.	x		x		x	
20	El personal puede negociar con los directivos de lo que obtienen a cambio de su trabajo.	x		x		x	
21	Los directivos hacen saber lo que pueden lograr lo que quiere el personal si trabaja conforme a lo pactado con ellos.	x		x		x	
22	Los directivos demuestran un sentido de autoridad y confianza.	x		x		x	
23	Los directivos evitan cambiar lo que hace el personal mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
24	Los directivos evitan involucrarse en el trabajo del personal.	x		x		x	
25	Los directivos demuestran que creen firmemente en la frase "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
26	Los directivos no intervienen, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	
27	Los directivos evitan hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x	
28	Los directivos permiten que el personal haga su	x		x		x	

	trabajo siempre, a menos de que exista algún cambio.						
	<b>Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire (ausente)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	La presencia de los directivos tiene poco efecto en el rendimiento laboral del personal	x		x		x	
30	Los directivos evitan decir al personal donde se encuentran en algunas ocasiones.	x		x		x	
31	Los directivos evitan tomar algunas decisiones.	x		x		x	
32	Es difícil de encontrar a los directivos cuando surge un problema.	x		x		x	
33	Los directivos evitan decir al personal como se tienen que hacer las cosas.	x		x		x	
34	Es probable que los directivos estén ausentes cuando se les necesita.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE VARIABLE 2**

Nº	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Los docentes conocen y comprenden las características de los estudiantes y sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes expresan dominio del área a cargo y están actualizados(as).	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran conocimiento de estrategias y prácticas pedagógicas actualizadas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes planifican con otros docentes y realizan diversificación de acuerdos a las características de los estudiantes y estrategias planteadas.	✓		✓		✓		
5	Los docentes conocen y manejan competencias, capacidades, estándares y desempeños de acuerdo a la curricula.	✓		✓		✓		
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes promueven diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Las evaluaciones planteadas por los docentes responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.	✓		✓		✓		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas por los docentes son coherentes con las competencias.	✓		✓		✓		
10	Los docentes diseñan las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye debidamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		



13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sean valoradas para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas.	✓		✓		✓	
15	Los docentes resuelven conflictos mediante el diálogo sobre las normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	✓		✓		✓	
17	Los docentes reflexionan, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Los docentes controlan la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓	
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.	✓		✓		✓	

25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para el compromiso sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico y mejoran la enseñanza en la institución.	✓		✓		✓		
31	Los docentes participan en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Los docentes desarrollan, individual y conjunta en proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora educativa.	✓		✓		✓		
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Los docentes integran en sus prácticas de enseñanza, los conocimientos culturales y recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
35	Los docentes comparten con la familia de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	



	pedagógica.							
	<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de estudiantes y de la escuela.	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
38	Los docentes participan en generar políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos escolar.	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

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

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

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

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

18 de octubre del 2022



Activ

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1**

Nº	V1: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>							
1	Los docentes se sienten orgullosos de trabajar con los directivos en la institución educativa.	x		x		x		
2	Los directivos cuentan con el respeto de los docentes.	x		x		x		
3	Los docentes tienen plena confianza en los directivos	x		x		x		
4	Los directivos cuentan con la capacidad suficiente para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
5	Los directivos brindan charlas para motivar a sus docentes.	x		x		x		
6	Los directivos desarrollan nuevas formas de motivación para el personal.	x		x		x		
7	Los directivos ponen énfasis en la resolución de problemas antes de actuar.	x		x		x		
8	Los directivos potencian nuestra motivación de éxito.	x		x		x		
9	Los directivos indican que el personal debe basarse en el razonamiento y la evidencia antes de resolver un problema.	x		x		x		
10	Los directivos expresan una actitud innovadora.	x		x		x		
11	Los directivos piden que las opiniones se fundamenten con argumentos sólidos.	x		x		x		
12	Los directivos impulsan a superar los estándares de rendimiento alcanzados.	x		x		x		
13	Los directivos estimulan y motivan permanentemente al personal por su desempeño	x		x		x		
14	Los directivos priorizan el aspecto académico y la formación integral de los educandos, promoviendo la	x		x		x		

	participación activa de toda la comunidad.						
15	Los directivos centran su atención en los casos que no consiguen alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
16	Los directivos están dispuestos a instruir o enseñar siempre que lo necesite el personal	x		x		x	
17	En cuanto a sus actitudes, los directivos son honestos y justos.	x		x		x	
	<b>Dimensión 2: Liderazgo Transaccional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Los directivos ofrecen lo que desea el personal a cambio de su cooperación.	x		x		x	
19	Los directivos permiten que exista un acuerdo entre lo que esperan que haga y lo que puedan obtener por el esfuerzo del personal.	x		x		x	
20	El personal puede negociar con los directivos de lo que obtienen a cambio de su trabajo.	x		x		x	
21	Los directivos hacen saber lo que pueden lograr lo que quiere el personal si trabaja conforme a lo pactado con ellos.	x		x		x	
22	Los directivos demuestran un sentido de autoridad y confianza.	x		x		x	
23	Los directivos evitan cambiar lo que hace el personal mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
24	Los directivos evitan involucrarse en el trabajo del personal.	x		x		x	
25	Los directivos demuestran que creen firmemente en la frase "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
26	Los directivos no intervienen, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	
27	Los directivos evitan hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x	
28	Los directivos permiten que el personal haga su	x		x		x	

	<b>Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire (ausente)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	La presencia de los directivos tiene poco efecto en el rendimiento laboral del personal.	✓		✓		✓		
30	Los directivos evitan decir al personal donde se encuentran en algunas ocasiones.	✓		✓		✓		
31	Los directivos evitan tomar algunas decisiones.	✓		✓		✓		
32	Es difícil de encontrar a los directivos cuando surge un problema.	✓		✓		✓		
33	Los directivos evitan decir al personal como se tienen que hacer las cosas.	✓		✓		✓		
34	Es probable que los directivos estén ausentes cuando se les necesita.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QUHRA TATAYE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

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

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

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

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

20 de Octubre del 2022

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE VARIABLE 2**

N°	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Los docentes conocen y comprenden las características de los estudiantes y sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes expresan dominio del área a cargo y están actualizados(as).	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran conocimiento de estrategias y prácticas pedagógicas actualizadas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes planifican con otros docentes y realizan diversificación de acuerdos a las características de los estudiantes y estrategias planteadas.	✓		✓		✓		
5	Los docentes conocen y manejan competencias, capacidades, estándares y desempeños de acuerdo a la curricula.	✓		✓		✓		
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes promueven diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Las evaluaciones planteadas por los docentes responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.	✓		✓		✓		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas por los docentes son coherentes con las competencias.	✓		✓		✓		
10	Los docentes diseñan las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye debidamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		



13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sean valoradas para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas.	✓		✓		✓	
15	Los docentes resuelven conflictos mediante el diálogo sobre las normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	✓		✓		✓	
17	Los docentes reflexionan, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Los docentes controlan la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓	
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.	✓		✓		✓	

25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para el compromiso sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico y mejoran la enseñanza en la institución.	✓		✓		✓		
31	Los docentes participan en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Los docentes desarrollan, individual y conjunta en proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora educativa.	✓		✓		✓		
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Los docentes integran en sus prácticas de enseñanza, los conocimientos culturales y recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
35	Los docentes comparten con la familia de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓	
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de estudiantes y de la escuela.	✓		✓		✓	
38	Los docentes participan en generar políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓	
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos escolar.	✓		✓		✓	
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QCHOA TAMAYE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

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

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

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

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

20 de Octubre del 2022

  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1**

Nº	V1: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo Transformacional</b>							
1	Los docentes se sienten orgullosos de trabajar con los directivos en la institución educativa.	x		x		x		
2	Los directivos cuentan con el respeto de los docentes.	x		x		x		
3	Los docentes tienen plena confianza en los directivos	x		x		x		
4	Los directivos cuentan con la capacidad suficiente para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
5	Los directivos brindan charlas para motivar a sus docentes.	x		x		x		
6	Los directivos desarrollan nuevas formas de motivación para el personal.	x		x		x		
7	Los directivos ponen énfasis en la resolución de problemas antes de actuar.	x		x		x		
8	Los directivos potencian nuestra motivación de éxito.	x		x		x		
9	Los directivos indican que el personal debe basarse en el razonamiento y la evidencia antes de resolver un problema.	x		x		x		
10	Los directivos expresan una actitud innovadora.	x		x		x		
11	Los directivos piden que las opiniones se fundamenten con argumentos sólidos.	x		x		x		
12	Los directivos impulsan a superar los estándares de rendimiento alcanzados.	x		x		x		
13	Los directivos estimulan y motivan permanentemente a todos por su desempeño.	x		x		x		

14	Los directivos priorizan el aspecto académico y la formación integral de los educandos, promoviendo la participación activa de toda la comunidad.	x		x		x	
15	Los directivos centran su atención en los casos que no consiguen alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
16	Los directivos están dispuestos a instruir o enseñar siempre que lo necesite el personal.	x		x		x	
17	En cuanto a sus actitudes, los directivos son honestos y justos.	x		x		x	
	<b>Dimensión 2: Liderazgo Transaccional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Los directivos ofrecen lo que desea el personal a cambio de su cooperación.	x		x		x	
19	Los directivos permiten que exista un acuerdo entre lo que esperan que haga y lo que puedan obtener por el esfuerzo del personal.	x		x		x	
20	El personal puede negociar con los directivos de lo que obtienen a cambio de su trabajo.	x		x		x	
21	Los directivos hacen saber lo que pueden lograr lo que quiere el personal si trabaja conforme a lo pactado con ellos.	x		x		x	
22	Los directivos demuestran un sentido de autoridad y confianza.	x		x		x	
23	Los directivos evitan cambiar lo que hace el personal mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
24	Los directivos evitan involucrarse en el trabajo del personal.	x		x		x	
25	Los directivos demuestran que creen firmemente en la frase "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
26	Los directivos no intervienen, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	

27	Los directivos evitan hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x		
28	Los directivos permiten que el personal haga su trabajo siempre, a menos de que exista algún cambio.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire (ausente)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	La presencia de los directivos tiene poco efecto en el rendimiento laboral del personal.	x		x		x		
30	Los directivos evitan decir al personal donde se encuentran en algunas ocasiones.	x		x		x		
31	Los directivos evitan tomar algunas decisiones.	x		x		x		
32	Es difícil de encontrar a los directivos cuando surge un problema.	x		x		x		
33	Los directivos evitan decir al personal como se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
34	Es probable que los directivos estén ausentes cuando se les necesita.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.:      Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

DNI: 40528957

Especialidad del validador: Metodóloga en Educación

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

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

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

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

19 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

DNI: 40528957

Acti  
Ve a C

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE VARIABLE 2**

Nº	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Los docentes conocen y comprenden las características de los estudiantes y sus necesidades.	x		x		x		
2	Los docentes expresan dominio del área a cargo y están actualizados(as).	x		x		x		
3	Los docentes demuestran conocimiento de estrategias y prácticas pedagógicas actualizadas.	x		x		x		
4	Los docentes planifican con otros docentes y realizan diversificación de acuerdos a las características de los estudiantes y estrategias planteadas.	x		x		x		
5	Los docentes conocen y manejan competencias, capacidades, estándares y desempeños de acuerdo a la curricula.	x		x		x		
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos para despertar interés y curiosidad en los estudiantes.	x		x		x		
7	Los docentes promueven diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
8	Las evaluaciones planteadas por los docentes responden a la propuesta pedagógica en concordancia con los desempeños esperados.	x		x		x		
9	Las sesiones de aprendizaje planteadas por los docentes son coherentes con las competencias.	x		x		x		
10	Los docentes diseñan las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye debidamente el tiempo.	x		x		x		
	<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	x		x		x		

12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X	
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sean valoradas para el logro de aprendizajes.	X		X		X	
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas.	X		X		X	
15	Los docentes resuelven conflictos mediante el diálogo sobre las normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X	
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	X		X		X	
17	Los docentes reflexionan, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X	
18	Los docentes controlan la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.	X		X		X	
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
21	Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	X		X		X	
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	

24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.	x		x		x	
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	x		x		x	
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x		x		x	
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x	
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	x		x		x	
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para el compromiso sobre los logros de aprendizaje	x		x		x	
	<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico y mejoran la enseñanza en la institución.	x		x		x	
31	Los docentes participan en la gestión del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x	
32	Los docentes desarrollan, individual y conjunta en proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora educativa.	x		x		x	
33	Los docentes fomentan el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
34	Los docentes integran en sus prácticas de enseñanza, los conocimientos culturales y recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x	

35	Los docentes comparten con la familia de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su labor pedagógica.	x		x		x	
	<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	x		x		x	
37	Los docentes participan en experiencias de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de estudiantes y de la escuela.	x		x		x	
38	Los docentes participan en generar políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	x		x		x	
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos escolar.	x		x		x	
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.:      Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

DNI: 40528957

Especialidad del validador: Metodóloga en Educación

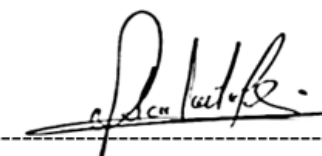
<sup>1</sup>Pertinencia      :      El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

DNI: 40528957

## Fiabilidad

### ➔ Escala: V1 - LIDERAZGO DIRECTIVO

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	34

## Fiabilidad

### ➔ Escala: V2 - DESEMPEÑO DOCENTE

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,956	,955	40



*Anexo 6: Consentimiento Informado*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE TRABAJO DE  
INVESTIGACION**

Mediante la presente se le está invitando a participar en este Cuestionario de Liderazgo directivo y Desempeño docente. Previo a dictaminar si participa o no, debería conocer y entender todos los próximos apartados.

**Título del trabajo:** Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022.

**Nombre de la investigadora:** Sara Elizabeth Quisocala Reyes

**Beneficios por participar:** Usted podrá conocer los resultados obtenidos al finalizar el presente trabajo de investigación, los mismos que serán de utilidad para la Institución y en su desempeño profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, únicamente se le pedirá contestar el cuestionario.

**Costo por participar:** Ninguno, usted no va a hacer gasto alguno a lo largo del estudio solo se le pedirá contestar el cuestionario.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione va a estar salvaguardado.

**Participación voluntaria:** Su colaboración en este análisis es del todo voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.



.....  
**FIRMA**

## Anexo 7: Carta de Presentación UCV

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 17 de Octubre del 2022

IE N° 125 "RICARDO PALMA"  
**RECEPCION**  
18 OCT 2022  
Exp. 316-2022  
Hora

Señor (a):  
Mg. Díaz Rodríguez, Rebeca Nelly  
Directora  
IE N° 125 "Ricardo Palma" - UGEL 05 SJL

N° de carta : 467 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación  
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 17 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

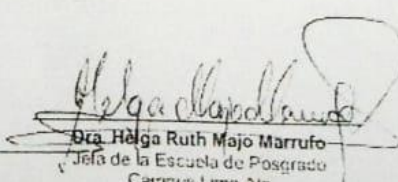
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **QUISOCALA REYES, SARA ELIZABETH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO 2022."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

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

Anexo 8: Autorización de la Institución



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INSTITUCION EDUCATIVA N° 125  
"RICARDO PALMA"  
Av. José Carlos Mariátegui S/N - Paradero 7 de Huáscar  
UGEL 05-SAN JUAN DE LURIGANCHO-FI AGUSTINO

OFICIO N°206-2022-D.IE.125-RP-UGEL.05.SJL-EA.

SEÑORA

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-UNIVERSIAD CESAR VALLEJO

Asunto : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA RICARDO PALMA – UGEL 05- SJL.  
Referencia : EXP. N° 316 DEL 18/10/2022

De mi mayor consideración:

Por el presente reciba usted el saludo cordial del equipo directivo, docentes y administrativos que elaboran en la Institución Educativa N°125 Ricardo Palma – UGEL 05- San Juan de Lurigancho, asimismo en atención al documento de la referencia manifestarle que la dirección autoriza y brinda las facilidades del caso a la licenciada **Sara Quisocala Reyes** a fin de que realice la aplicación de la investigación de su proyecto de tesis denominado "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO 2022**" en la I.E. a mi cargo.

Hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mg. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ  
DIRECTORA  
I.E. N° 125 RICARDO PALMA





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022.", cuyo autor es QUISOCALA REYES SARA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 06771877 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 20-01- 2023 07:45:04

Código documento Trilce: TRI - 0505481