



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente  
en una institución educativa pública del distrito de Mórrope

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Coronado Torres, Ana Isabel (orcid.org/0000-0002-9500-6418)

**ASESOR:**

Dr. Carrion Barco, Gilberto (orcid.org/0000-0002-1104-6229)

**CO - ASESORA:**

Dra. Heredia Llatas, Flor Delicia (orcid.org/0000-0001-6260-9960)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi hijo Carlos André, por ser mi fuente de motivación e inspiración en mi vida, él es el motor que me lleva a superarme cada día más y así poder llegar a cumplir mis objetivos y metas trazadas, ello conllevará a tener un mejor futuro, siempre con la bendición de Dios.

## Agradecimiento

A Dios, por protegerme en el largo camino de la vida y darme las fuerzas necesarias para superar las adversidades de esta, logrando ser cada día mejor persona y aportar con ello al desarrollo de nuestro Perú.

A William Alexander por siempre estar ahí para mí, motivándome, aconsejándome, apoyándome en todo, muchos de mis logros te los debo a ti, sin duda alguna en el trayecto de mi vida me has demostrado tu amor en momentos difíciles y celebrando nuestros logros.

## Índice contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
VIII. PROPUESTA .....	33
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población del estudio .....	16
<b>Tabla 2.</b> Rango de la variable control previo VI.....	17
<b>Tabla 3.</b> Rango de la variable control previo VD .....	17
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad de variable Liderazgo directivo. ....	17
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad de la variable desempeño docente. ....	18
<b>Tabla 6.</b> Nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes .....	20
<b>Tabla 7.</b> Nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo .....	21
<b>Tabla 8.</b> Nivel de la variable dependiente desempeño docente.. ....	22
<b>Tabla 9.</b> Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente .....	23

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Esquema del estudio .....	14
<b>Figura 2.</b> Gráfico resumen de propuesta. ....	35

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo proponer estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022; el tipo de estudio fue de tipo básico con diseño no experimental de alcance descriptivo y propositivo contando con una muestra de 48 profesores de una institución educativa de Mórrope a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los hallazgos encontrados evidenciaron que 54% de los docentes presentan un nivel medio en el liderazgo directivo, esto debido a que se presentaron problemas en el trabajo en equipo, la comunicación y las relaciones interpersonales. Sin embargo, el 73% de los docentes muestran un nivel alto en el desempeño docente, debido a que cumplen con los objetivos planteados por la institución, pese a que no se realicen capacitaciones para el desarrollo de capacidades y habilidades del docente. Se propuso estrategias de liderazgos directivo para mejorar el desempeño docente, la cual fue validada por expertos.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, desempeño docente, competencias, transformacional.

## **Abstract**

The objective of this research was to propose managerial leadership strategies to improve teaching performance in a public educational institution in the district of Mórrope, 2022; The type of study was basic with a non-experimental design of descriptive and purposeful scope, with a sample of 48 teachers from an educational institution in Mórrope to whom the survey technique and the questionnaire instrument were applied. The findings found showed that 54% of the teachers present a medium level in managerial leadership, this is due to problems in teamwork, communication and interpersonal relationships. However, 73% of teachers show a high level of teaching performance, because they meet the objectives set by the institution, despite the fact that training is not carried out for the development of teacher skills and abilities. Management leadership strategies were proposed to improve teaching performance, which were validated by experts.

**Keywords:** Directive leadership, teacher performance, competencies, transformational.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los aspectos educativos, el aprendizaje debe ser conducido por un líder responsable que posea las características propias de la dimensión humana, profesional o personal. Según Limongi et al. (2020) en el Ecuador se mostró que el 41,2% de los docentes presento bajos niveles de liderazgo directivo, planteándose un Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, del cual sirven como indicadores de desarrollo continuo del liderazgo. Así mismo, los docentes deben cumplir con los estándares establecidos. Estos estándares se observan mediante evaluaciones basadas en criterios o estándares predefinidos (Ordoñez y Castillo, 2020). En Colombia se cuestiona la idea de liderazgo educativo, según Cuesta y Moreno (2021) argumenta que la práctica del liderazgo directivo en las escuelas es riesgosa, puesto a que solo el 21% lo practican, manifestando que el liderazgo debe enfocarse en el ámbito pedagógico, ya que sus características deben reflejar la naturaleza del acto educativo.

Por otro lado, durante la pandemia se evidenciaron serios problemas en la gestión educativa, sobre todo en el desempeño docente, debido a la brecha existentes en las competencias del personal, asimismo se floreció las deficiencias sobre el liderazgo en los docentes. Por ello, según los Organismos internacionales como la Unesco y El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) brindaron recomendaciones basadas en políticas públicas, las cuales recayeron en los directores, quienes hicieron uso del liderazgo directivo convocaron a toda la comunidad educativa para establecer acciones correctivas en mejora el desempeño docente durante el Covid-19 (Gonzales et al., 2022).

Por lo tanto, el liderazgo juega un papel importante en el desempeño docente, buscando una mejor calidad de educación en beneficio de los estudiantes. En el Perú, Espinoza et al. (2021) expresa que el liderazgo directivo en el sector educativo implica crear, impulsar y desarrollar las destrezas del docente que repercute en los estudiantes para un aprendizaje comprometido, por lo que el 62% de los docentes consideran que el liderazgo directivo influye en la calidad educativa. Para Córdova et al. (2021) argumentan que los líderes de las instituciones educativas deben esforzarse por desarrollar estas

habilidades docentes, sujetas a las normas y lineamientos que emite el estado. Sin embargo, en el Perú carecen de prácticas que fomentan el liderazgo directivo en los docentes, sin embargo sólo el 64% indican que lo mencionado este influye al desempeño docente, por lo que no solo se deben enfocar en la responsabilidad de cumplir metas institucionales (Díaz, 2020).

En este sentido, se observaron prácticas de liderazgo gerencial poco consistentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, provincia de Lambayeque, Perú, debido a un inadecuado clima institucional que se tradujo en una comunicación insuficiente. Entre directores, docentes y padres de familia. Asimismo, no se ha determinado por qué el estilo de liderazgo afecta el desempeño en el aprendizaje, lo que demuestra que algunos docentes ignoran la capacidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Además, muestran dificultades en la práctica docente y exigen que el director observe esto.

Por lo tanto, se formuló la siguiente pregunta: ¿De qué manera la propuesta de estrategias de liderazgo directivo mejora el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022? Los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022?; ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022?; ¿De qué manera la formulación de estrategias de liderazgo directivo mejora el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022?.

Este estudio presentó una justificación social a partir de los resultados recogidos; demuestran que un buen liderazgo gerencial es fundamental para mejorar los procesos educativos en cualquier institución. Los resultados de este estudio están destinados a docentes, subdirectores, especialistas y los propios directores. Posteriormente, al reflejarse los resultados, se espera que un director en específico reformule sus métodos de trabajo, que se consideren ejemplares, para planificar, organizar, ejecutar y administrar su trabajo de manera más eficiente y eficaz. A través de estos cambios, los docentes podrían garantizar la educación de alta calidad brindada a sus alumnos.

En cuanto a la justificación práctica, los próximos hallazgos de esta investigación permitió a los docentes innovar para cambiar la gestión y el liderazgo de los docentes, y promover actitudes auténticas en el desempeño, comprometidas con la mejora y la elevación de sus comunidades. Además, los métodos utilizados, sirvió como fuente para mejorar otras encuestas relacionadas con los temas abordados. Con respecto a la justificación teórica, debido que el estudio amplió el conocimiento sobre los conceptos de liderazgo directivo y desempeño instructivo, ya que estos dos términos son claves para una educación, y los hallazgos de este estudio sirvió como fuente bibliográfica. Esto contribuye al desarrollo efectivo de las instituciones educativas. Por último, presentó una justificación metodológica, ya que se enfocó bajo un tipo y diseño de estudio, además se hizo uso de un instrumento cuantificable como el cuestionario, del cual se planteó en base a las dimensiones e indicadores de estudio.

Asimismo, se planteó el objetivo general que fue proponer estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022. Además, contó con una hipótesis descriptiva: La propuesta de estrategias de liderazgo directivo mejorará el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022; Identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022; Formular estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A **nivel internacional**, según Carvalho et al. (2021) este estudio mostró qué tipo de implicaciones positivas y negativas tiene el director de MGEP como líder. Realizó una entrevista con 30 directores seleccionados al azar con al menos 4 años de experiencia gerencial. De acuerdo a los resultados encontrados se mostró que los docentes destacan el rol que cumple el desarrollo de los valores y la ética en la gestión escolar, así como el incremento de la gestión pedagógica y el tiempo de seguimiento. También exigieron más recursos para la gestión de personas, instalaciones, equipos y servicios. Finalmente, la investigación evidenció que dentro del centro educativo priorizaron delegar la coordinación del equipo y gestionar la colegialidad en sus nuevas escuelas.

Abu y Arar (2020) este artículo buscó construir un modelo que conecte los estilos de liderazgo con el desempeño de los docentes. Con base en los datos recopilados de 630 maestros árabes israelíes. La dirección se basó en un estilo de liderazgo transformacional que disminuye el cableado sobre las percepciones ocupacionales. Se mostró que solo a través de medios indirectos, que la efectividad percibida aumenta cuando los directores emplean un estilo de liderazgo transaccional versus transformacional. Esto se aplica incluso a los profesores de matemáticas, que ven aumentar su eficacia en comparación con otras materias.

Herrera y Cancino (2018) este trabajo demostró experiencia asesorando equipos gerenciales en la región Molle de Chile, con un enfoque principal en el aprendizaje de habilidades funcionales relacionadas con el desempeño del equipo gerencial. Se evaluó un programa de apoyo socioeducativo que involucra a 11 instituciones educativas. Los resultados del análisis según la evaluación del aprendizaje evidencian altos niveles de satisfacción de los colaboradores, así como el aprendizaje relacionado con los pasos de resolución de problemas.

En Teixeira et al. (2020) investigó la influencia del estilo de liderazgo laissez-faire, transaccional y transformacional en el desempeño laboral. Se aplicó el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) a una muestra de 30

personas, además que contó con una metodología de tipo descriptiva correlacional, además contó con una confiabilidad en los instrumentos de 0.856 y 0.915 respectivamente. Los hallazgos sugirieron que el liderazgo transformacional afecta el desempeño laboral de los empleados. Es importante enfatizar que este estudio contribuyó a la investigación empírica sobre temas de liderazgo y desempeño.

García y Cerdas (2020) mostró cómo el estilo de liderazgo de las instituciones afecta tanto a los estudiantes como a los docentes. Este estudio utilizó una metodología transversal y cuantitativa ex post facto. Se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo a una muestra de 125 directivos y 584 docentes de colegios públicos. Los resultados del estudio mostraron puntuaciones altas en liderazgo transformacional, con puntuaciones bajas en *laissez faire*. Se descubrieron diferencias en la forma en que los maestros y los directores se ven a sí mismos con respecto al estilo de liderazgo. Además se presentó que los docentes poseen un nivel alto en el desempeño docente, debido a que mostró que cumplen con sus responsabilidades de la institución y estimula a los estudiantes en el desarrollo del aprendizaje.

Calderón et al. (2021) este artículo de revisión de información teórica pretende llevar a cabo esta exploración investigación que abarque las variables de liderazgo pedagógico gerencial y buen desempeño docente. Los métodos empleados se basaron en revisiones sistemáticas de artículos científicos. Se utilizó una población de 79 artículos científicos de revistas indexadas. Además de diversas opiniones de diferentes autores que apoyar el análisis de revisión bibliográfica de este artículo de revisión reconociendo la relevancia del liderazgo pedagógico gerencial en el buen desempeño docente. Finalmente, es posible concluir que existe una relación importante con respecto a liderazgo pedagógico sobre el buen desempeño docente, ya que a través de esta investigación se fue posible determinar que el liderazgo en un director de una Institución Educativa juega un papel primordial para la calidad educativa de sus alumnos.

Sanz et al. (2021) tuvo como objetivo confirmar el modelo de liderazgo instruccional del Director de Educación Primaria en el Centro de Coordinación.

A través de la investigación de la encuesta de tendencias, participaron 68 directores, realizándose un análisis factorial exploratorio. Los hallazgos mostraron que evidentemente, ejercer el co-liderazgo no se corresponde necesariamente con acciones encaminadas a mejorar el desempeño docente, ni se corresponde necesariamente con la capacidad de facilitar la transformación en el funcionamiento en las instituciones educativas.

A **nivel nacional**, Incio y Capuñay (2020) analizó la correlación entre el desempeño laboral y su liderazgo gerencial. Esta investigación correlacional tuvo un diseño descriptivo, utilizó un muestreo probabilístico estratificado y encuestó a 250 estudiantes y 66 profesores de cuatro escuelas diferentes en Jaén. Los hallazgos mostraron la alta correlación entre las variables de estudio; esta correlación se mostró tanto en estudiantes como en profesores. Se concluyó la alta correlación final entre el desempeño laboral de los estudiantes de magisterio y el liderazgo liberal del director, tanto en los estudiantes como en los maestros.

Carrasco et al. (2021) tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de gestión educativa a través del liderazgo. Se utilizaron entrevistas en línea para recopilar datos cualitativos para una encuesta. Este método exploró acompañamientos virtuales y entrevistas a docentes para descubrir nueva información. Los principales hallazgos revelaron que docentes y coordinadores desarrollan prácticas al mismo tiempo; esto se debe a la simultaneidad de recursos, capacitación y gestión pedagógica. Algunos de estos incluyen la falta de recursos adecuados, la preparación de docentes y equipos de gestión, el reconocimiento del apoyo formal de los puestos de coordinación existentes y la mejora de la gestión.

Argote (2018) determinó la relación entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente en Moquegua. La metodología fue de tipo descriptiva de diseño no experimental, la muestra fue de 131 docentes considerada no probabilística, el instrumento es el cuestionario de Likert. Dados los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson se evidenció una correlación positiva, en donde se aceptó la hipótesis alterna.

Cabrera (2018) realizó un estudio que analizó la conexión entre el liderazgo gerencial y el desempeño docente en el nivel secundario de Chimbote. Los datos fueron recopilados de 29 profesores de secundaria encuestados. A través de diseños de investigación no experimentales con estudios de tipo descriptivos. Asimismo se utilizó como instrumento el cuestionario del cual tuvo como grado de confiabilidad de 0.852. Por ello, los resultados mostraron que el 58,7% de estos docentes creían que su desempeño estaba en un nivel aceptable. Solo el 3,4% creía que su nivel de gestión y liderazgo era mediocre. El 96,6% de los docentes tiene un estatus excelente, y el 3,4% tiene un estatus bueno. Se concluyó que la correlación entre estos términos arrojó un valor de chi-cuadrado de 0,731, que es significativo con un valor de p de 0,694.

Tello (2020) el propósito de esta encuesta fue implementar la estrategia didáctica del director para lograr la transición del desempeño docente a una educación de calidad para todos. En relación a su metodología fue de tipo descriptivo, tuvo a 11 docentes como muestra y aplico cuestionario. Se desarrolló una estrategia pedagógica para la mejora de la capacidad pedagógica en los docentes, definiendo dos fases, objetivos y acciones metodológicas para cada fase, las cuales serán evaluadas a corto, mediano y largo plazo.

More y Morey (2021) determinó el impacto de la gestión del clima institucional en el desempeño del aprendizaje en Lima. El estudio fue básico, no experimental e involucró a 35 profesores. Los resultados muestran que las instituciones educativas tienen un nivel normal de habilidades docentes y relaciones interpersonales que inciden relativamente en el desempeño docente. Se verificó que las variables propuestas no son independientes y por lo que existe una correlación significativa entre ellas.

El presente trabajo de investigación se enmarca en el sistema de RRHH: La Dirección Nacional del Servicio Civil fue creada en el año 2008, estableciéndose el sistema de RRHH como un sistema administrativo nacional aplicable a los servidores públicos de las diversas dependencias y dependencias gubernamentales. Por lo tanto, su finalidad es regular el uso de los recursos de las unidades estructurales de la administración estatal, para incrementar la

eficiencia y eficacia (Institución Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2021). Ley de Servicio Civil No. 30057 y su reglamento de 2014 crearon un sistema de trabajo para el personal administrativo con el objetivo de permitir que las entidades públicas aumenten la eficiencia y eficacia y brinden efectivamente servicios de calidad a través de un mejor sistema de servicio público con el objetivo de verse bien. en el servicio civil (Ley 30057 de 2014).

Con respecto a las bases teóricas, sobre la primera variable liderazgo directivo, según Farfán y Reyes (2017) afirma que la primera base teórica para el liderazgo directivo se centra en influir en un grupo específico de personas. Esto se logra mediante la superación de posiciones individuales en las organizaciones. Por ello, Chinchay et al. (2021) indica la importancia de establecer el liderazgo en las organizaciones permite fortalecer las capacidades de dirección en el individuo y del grupo del cual dirige. Así mismo, Guevara et al. (2021) afirman que el liderazgo es un elemento más importante en las organizaciones que cualquier otra cosa. Como fuerza gobernante sobre las personas, los jefes pueden motivarlos a trabajar hacia una meta común.

Por otro lado, Malca y Callao (2021) define al liderazgo como condiciones fundamentales y universales del ser humano. Esta condición comienza en la familia, y la influencia de los padres sobre el niño puede ser positiva o negativa. Posteriormente, las organizaciones cívicas, principalmente instituciones educativas, para promover la consolidación de algún tipo de liderazgo en cada disciplina.

En tal sentido, se menciona que el liderazgo involucra a más de un individuo. Tener capacidad de liderazgo gerencial diferencia a un individuo de los demás y le permite tomar decisiones precisas para los grupos, equipos y organizaciones que dirige. Además, esto ayuda a motivar a otros miembros del equipo en el logro de los objetivos.

Por otro lado Manríquez y Reyes (2017) indica que los líderes son personas que actúan hasta lograr sus objetivos. Manes (2019) afirma que los líderes son las personas que influyen en los demás; están motivados por las palabras y

acciones de estos líderes. Ferreira (2021) afirma que el liderazgo es un factor primordial cuando se considera el contexto de las organizaciones. Este concepto se aplica a las familias, las escuelas y las organizaciones deportivas, además de las empresas.

La capacidad de liderazgo directivo es la habilidad de un director para fomentar la participación de los miembros con el fin de lograr objetivos compartidos (Córdova et al., 2021). El término también se refiere a las habilidades, conocimientos, actitudes y competencias que los gerentes necesitan para cumplir con sus responsabilidades, resolver desacuerdos y fomentar nuevas ideas para mejora (Hebles y Álvarez, 2020).

Sobre las dimensiones para evaluar el liderazgo directivo, según Manríquez y Reyes (2021) indica las siguientes: La dimensión denominada Gestión Pedagógica se enfoca en decisiones favorables que ayuden a los docentes a desempeñar su trabajo con satisfacción, eficiencia y gusto (More y Morey, 2021). Esto incluye decidir con certeza qué procesos realizar y utilizar los instrumentos necesarios, como los indicadores de calidad educativa, además, los gerentes deben tener un conocimiento profundo de los procesos de su sistema educativo (López, 2019).

Gestión Administrativa, se relaciona con que el personal directivo en la toma de decisiones importantes con respecto a los procesos administrativos de la institución (Calderón et al., 2021). Esto asegura que el servicio educativo se brinde de manera sostenida con las directrices y normas vigentes para los objetivos institucionales. Se requiere una comprensión profunda del sistema educativo para tomar las decisiones adecuadas. Un establecimiento educativo es también un lugar donde se intercambian cultura, lengua, valores y conocimientos entre la sociedad civil (Trabal, 2019).

Gestión Institucional, esta dimensión determina todo el alcance del desarrollo y progreso de una institución educativa, esto significa que el director debe tener una comprensión significativa de los procesos educativos, así como de las expectativas, limitaciones e intereses de los estudiantes y las familias

involucradas con la institución. Todas estas consideraciones son sopesadas al tomar decisiones que están orientadas a la relación de la institución educativa con su comunidad circundante, como padres y estudiantes (Ferreira, 2021).

Estilo, se refiere a la forma en que lidera combinada con sus características, conocimientos y actitudes únicos. Es más significativo para el comportamiento de un líder; esto se refiere a un patrón de comportamiento que hace que un líder sea reconocible como tal. Se dice que todas las personas con esta característica tienen un estilo único (Demirtas, 2020).

Las teorías que fundamentan al liderazgo directivo, son la teoría de la personalidad donde se establece que una persona se muestra a través de sus acciones y comportamiento. Las supuestas diferencias de personalidad conducen a diferencias de comportamiento debido a los rasgos internos contenidos en la composición de cada persona (Engler, 1996).

Las teorías X e Y de McGreg, estas teorías comparan estilos opuestos de gestión y liderazgo: uno tradicional y el otro moderno. La teoría X es tradicional y mecanicista; considera a los seres humanos como criaturas irresponsables que requieren seguridad y necesidades fisiológicas básicas para ser satisfechas. Por otro lado, la teoría Y se basa en ideas, valores, actitudes y experiencias laborales actuales. Y asume que los trabajadores disfrutan del cambio, la persistencia y el trabajo satisfactorio, que es una fuente de satisfacción.

Con respecto a la segunda variable, según Ramírez y Ramírez (2018) afirma que el desempeño de un docente se basa en todas las funciones que debe realizar para poder enseñar. Estas funciones están limitadas por lo que el maestro, el alumno y el contexto educativo pueden acomodar. Esto significa que los docentes realizan sus tareas en diferentes lugares: el aula, el entorno institucional, el contexto sociocultural y ellos mismos.

El desempeño del docente según Ortiz (2020) es determinar lo que los alumnos aprenden, además de facilitar el aprendizaje de cada alumno. Esto se logra mediante el cumplimiento de los estándares, requisitos, propósitos y metas

de la escuela. Según el MINEDU (2012) el desempeño docente son las áreas, competencias y desempeños que todo docente debe poseer y que son señas de identidad de la buena docencia. En otras palabras, la visión y expectativas del Departamento de Educación para el personal es lo que quiere proyectar a los estudiantes en el salón de clases, esforzándose por la calidad y la equidad en la educación (MINEDU, 2019). Por lo tanto, las medidas del desempeño de un maestro incluyen su compromiso con su trabajo, comportamiento, puntualidad y disposición. Estas medidas sirven como calificación de la calidad profesional que se espera de los docentes en sus aulas escolares. Esto también sirve como una calificación con la escuela o institución educativa con la que trabaja el maestro.

Según el método de evaluación del desempeño docente del MINEDU (2017) la evaluación debe basarse en el desempeño del docente correspondiente a su tarea. Esto se debe a que estos se consideran dominios correspondientes a la construcción de un entorno de aprendizaje y enseñanza. El primer dominio se refiere a la preparación didáctica a través de la planificación de materiales, sesiones o programas curriculares (Obreque et al., 2019). Esto incluye la preparación utilizando enfoques interculturales e inclusivos para las características sociales, culturales y cognitivas de los alumnos, así como su conocimiento del conocimiento pedagógico y disciplinario y los materiales educativos relevantes. Además, este método indica que los docentes deben conocer los diferentes métodos para evaluar los resultados del aprendizaje (Oleas y Pacheco, 2021).

El segundo dominio se refiere a la conducción del proceso de enseñanza, este dominio se enfoca en la diversidad en todas sus formas; alienta a los maestros a considerar el clima que crean (Gómez y Valdés, 2019). Hacerlo les permite a los maestros crear una atmósfera que apoye el aprendizaje efectivo, además, este dominio anima a los profesores a considerar sus recursos, motivación, estrategias y evaluación (Castillo et al., 2017). Citando la cultura de la evaluación, este dominio espera ver profesores con ciertos rasgos relacionados con el desempeño, la ética y la interacción con contextos específicos (MINEDU, 2017).

Con respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente se consideró lo siguiente:

Capacidad pedagógica: es la capacidad o habilidad en el manejo del área de contenido educativo de manera entretenida y atractiva, de tal manera que se ha considerado como indicadores a: dominio del contenido, habilidad para entretener su temática y utilizar una variedad de prácticas educativas (Borich, 2019).

Emocionalidad: esta dimensión consta de la capacidad que tiene el docente para entender, transmitir y escuchar las emociones de sus estudiantes dentro del aula. Los indicadores en estudio se detallaron los siguientes: vocación educativa, motivación y valores (Wyatt et al., 2021).

Responsabilidad relacionada al cumplimiento de las funciones: es el conjunto de acciones de asertividad se deciden considerando indicadores como la planificación anticipada, la puntualidad y la participación en los proyectos y programas escolares (Wyatt et al., 2021).

Relaciones interpersonales: como se conoce, al hablar sobre este tipo de relaciones, se basan en la interacción entre dos o más personas. De tal manera que se involucra con ciertos indicadores que influyen directamente en su desarrollo, tales como: contribución a un ambiente de trabajo adecuado, grado de atención y comprensión de los estudiantes (Wyatt et al., 2021).

Evaluación y reflexión de los aprendizajes: MINEDU (MINEDU, 2019) indica que la reflexión va más allá de la simple evaluación de recursos, estrategias o metas iniciales. En cambio, la reflexión implica un análisis profundo de los procesos, el desempeño y los resultados del aprendizaje. Según el Ministerio, esto requiere que un docente desarrolle la capacidad de autocrítica, interactúe con los demás, aprenda de la experiencia personal y construya nuevos conocimientos.

Además, se dice que la reflexión afirma la identidad, desarrolla la autonomía y valida las ideas propuestas. Mejorar su enseñanza requiere una reflexión crítica sobre su experiencia como aprendiz. Esto conduce a mejoras continuas en su práctica que van más allá de la simple reflexión sobre los mejores métodos o estrategias. En cambio, esta reflexión requiere un alto nivel de complejidad que trasciende la reflexión básica sobre asuntos simples.

Además, se relacionó con la Teoría social cognitiva de Albert Bandura, La teoría se centra en la autoeficacia: el sentimiento que tiene un maestro acerca de sus capacidades. Este modelo considera el comportamiento, el medio ambiente y la persona como interdependientes en un triángulo. Esencialmente, esto se relaciona con la forma en que los sentimientos de los docentes acerca de sus habilidades están influenciados por su entorno, otros docentes y sus alumnos.

Por otro lado, la política pública en la que se basa este estudio es la Política Nacional de Educación Superior y Educación Técnica y Productiva, que incluye aumentar el acceso a la educación superior y técnica y productiva de todos los peruanos, con igualdad de oportunidades. Para ello, se impulsan estrategias y mecanismos de acceso a oportunidades, se establecen trayectorias educativas flexibles y diversas para preparar mejor a las personas para el trabajo y continuar su formación a lo largo de la vida, contribuyendo así al desarrollo sostenible y la competitividad de la nación. Por lo tanto, considerando que este estudio propone estrategias basadas en el liderazgo gerencial para optimizar de esta manera el desempeño docente, es un enfoque para mejorar el desempeño educativo que beneficia no solo a los docentes sino también a los estudiantes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Para el desarrollo en la metodología del estudio, en base a su naturaleza efectuada, se consideró que fue del tipo básica, dirigida a la solución de un problema o método específico, con un enfoque en la búsqueda e integración de conocimientos (Thomas, 2021). Además, tuvo un alcance descriptivo, ya que examinó el hecho de que su característica esencial es dar una explicación correcta (Hernández et al., 2018).

Por otro lado, hablar sobre el enfoque utilizado por la investigación de acuerdo a la finalidad del estudio, este adoptó un enfoque cuantitativo, debido a que la recolección y análisis de datos fue del ámbito matemático, haciendo uso de métodos estadísticos.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Kuma y Kothari (2022) describe los estudios no experimentales, como aquellos estudios en donde no se aplican ningún tipo de manipulación entre las variables, es decir, que aquellas se desarrollan bajo su naturaleza propia. Así mismo, estos estudios se caracterizan por que el investigador observa dichos fenómenos que ocurren en un mismo tiempo y espacio.

Así mismo, el estudio contó con un alcance descriptivo propositivo con un diseño no experimental, puesto a que no se hizo manipulación entre las variables.

#### Figura 1.

*Esquema del estudio.*

M -----> VI -----> VD ———> P

M: Muestra VI: Liderazgo directivo VD: Desempeño docente

P: Propuesta

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

**Variable Independiente:** Liderazgo directivo.

Definición conceptual: Farfán y Reyes (2017) afirma que la primera base teórica para el liderazgo directivo se centra en influir en un grupo específico de personas. Esto se logra mediante la superación de posiciones individuales en las organizaciones.

Definición operacional: El liderazgo directivo se evaluará a través de 4 dimensiones de estudio: Gestión pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y estilo. Además, que para el recojo de datos se utilizará el instrumento del cuestionario, que estará compuesto por los indicadores de cada variable.

**Variable dependiente:** Desempeño docente.

Definición conceptual: Ramírez y Ramírez (2018) afirma que el desempeño de un docente se basa en todas las funciones que debe realizar para poder enseñar. Estas funciones están limitadas por lo que el maestro, el alumno y el contexto educativo pueden acomodar.

Definición operacional: Desempeño docente se evaluarán a través de 4 dimensiones de estudio: Capacidad pedagógica, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales. Además, que para el recojo de datos se utilizó el instrumento del cuestionario, que estará compuesto por los indicadores de cada variable.

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

#### **3.3.1. Población**

Thomas (2021) afirma que una población son todos los elementos o individuos que poseen características similares. Y una muestra es la parte seleccionada de la población sobre la que se realizaron las mediciones y observaciones de variables. Por lo tanto, la población de estudio estuvo conformada por todos los docentes.

**Tabla 1.**

*Población del estudio*

<b>Personal de la Institución educativa</b>	<b>N° de personas</b>
Profesores	48
<b>Total</b>	<b>48</b>

### **3.3.2. Muestra**

De acuerdo Kuma y Kothari (2022) indica que si la población es menor a 50 unidades, se considera a la muestra igual que la población. En tal sentido, la muestra fue constituida por los 48 docentes.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo fue censal, debido a que todas las unidades de investigación, es decir la población, son consideradas como muestra.

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

Se utilizó la técnica de la encuesta, debido a que se recogió los datos a través de las interrogantes de los sujetos, por lo que se logró de manera sistemática deducir la situación problemática del estudio previamente construida (Bernal, 2018). En base al instrumento, se utilizó el cuestionario, según Hernández et al. (2018) define al cuestionario como un instrumento que consta de una serie de interrogantes basada en indicadores expuestos por cada variable. En tal sentido se realizó dos cuestionarios, uno por cada variable, del cual consta de 22 preguntas para el liderazgo directivo y 22 preguntas sobre el desempeño docente, del cual se evaluó bajo la escala de Likert en donde 5 equivale a siempre, 4 a casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca. Los cuales han sido validados por tres expertos, un metodólogo y dos son especialistas en gestión pública.

Variable VI: Liderazgo directivo.

**Tabla 2.**

*Rango de la variable control previo*

Nivel	Intervalo
Bajo	22 - 51
Medio	52 - 81
Alto	82 - 110

Variable VD: Desempeño docente

**Tabla 3.**

*Rango de la variable control previo*

Nivel	Intervalo
Bajo	22 - 51
Medio	52 - 81
Alto	82 - 110

**Confiabilidad:** Este es un proceso estadístico del cual se desarrolla bajo el uso del Alfa de Cronbach, del cual se encarga de medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos de estudio, el cual debe arrojar un valor mayor de 0.70 para tener la respectiva confiabilidad. Es por ello que se consideró aplicar el Alfa de Cronbach en los dos cuestionarios respectivos por cada variable, del cual en la primera variable, liderazgo directivo, este arrojó un valor de 0.956, y de la variable desempeño docente arrojó un valor de 0.975. En tal sentido, se mostró que existe un alto nivel de confiabilidad en los instrumentos de la investigación. A continuación se muestra en las siguientes tablas los resultados efectuados:

**Tabla 4.**

*Confiabilidad de variable Liderazgo directivo.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	22

**Tabla 5.**

*Confiabilidad de la variable desempeño docente.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.975	22

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos que se realizó la presentación de la carta solicitando el permiso respectivo a la institución educativa de Mórrope, para la aplicación del instrumento. Posteriormente, se aplicó el instrumento a los docentes de la institución educativa de Mórrope, se le explicará de que consta y la escala en la que se evaluará cada pregunta.

Finalmente, después de aplicarse el instrumento se procedió al análisis de los datos recolectados, del cual fue representado por tablas y figuras, del cual permitió contrastar las hipótesis y conclusiones del estudio.

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

El estudio al ser de tipo descriptivo propositivo, en relación al desarrollo de los métodos de análisis de datos, se utilizó netamente el análisis descriptivo, debido a que los datos recopilados se interpretaron a través de tablas y figuras expuesta por el programa Microsoft Excel 2018 y el programa SPSS (Herbas y Rocha, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo a los aspectos éticos se desarrollaron bajo los protocolos de la Universidad César Vallejo, al igual que los autores citados en el artículo estuvieron en base a la norma APA Séptima Edición.

Beneficencia: Debido a que el resultado final debe proporcionar una consecuencia positiva con recomendaciones sobre cómo resolver el problema. Esta es la razón por la cual el propósito previsto del estudio beneficia a todos los involucrados (Noreña et al., 2017).

Respeto a las personas: Un estudio debe comenzar con respeto por todas las personas involucradas. Esto se debe a que no dañar a nadie de ninguna manera es necesario desde el principio (Salazar et al., 2018).

Autonomía: Debido a que los docentes tendrán la decisión propia de participar de la participación o no (Belmonte, 2018).

La justicia: Cuando vinculamos los principios de la justicia a la investigación científica, podemos estar seguros de lo que es justo y lo que es bueno y correcto: por lo que en este caso todas las personas pueden beneficiarse de los resultados de los experimentos, deben ser encuestados en grupos que son prácticos (Noreña et al., 2017).

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se mostró el nivel en el que se encuentra los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope en relación al liderazgo directivo, así mismo, se detalló según sus dimensiones como se desenvuelve los docentes frente a la institución educativa. Estos resultados que se presenta a continuación el logro del objetivo de identificar el nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022.

**Tabla 6**

*Nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22 - 51	4	8%
Medio	52 - 81	26	54%
Alto	82 - 110	18	38%
Total		48	100%

*Nota.* Se evidenció que el liderazgo directivo en la institución de Mórrope se encuentra en un nivel medio representado por un 54%. Por lo que se evidenció la falta de reconocimiento en el desempeño del docente, asimismo en los estilos de liderazgo consideran que el director muestra un estilo anarquista y autoritario frente a los docentes.

**Tabla 7***Nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo*

Dimensión		Intervalo	Frecuencia	% del total
Gestión pedagógica	Bajo	7 - 16	1	2%
	Medio	17 - 26	26	54%
	Alto	27 - 35	21	44%
	Total		48	100,0%
Gestión institucional	Bajo	6 - 14	9	19%
	Medio	15 - 22	14	29%
	Alto	23 - 30	25	52%
	Total		48	100.00%
Gestión administrativa	Bajo	6 - 14	4	8%
	Medio	15 - 22	24	50%
	Alto	23 - 30	20	42%
	Total		48	100.00%
Estilos	Bajo	3 - 7	8	17%
	Medio	8 - 11	37	77%
	Alto	12 - 15	3	6%
	Total		48	100.00%

*Nota.* Se evidenció que la dimensión de gestión pedagógica presenta un nivel medio representado por un 54%, en la dimensión institucional se encuentra en un nivel alto, representado por 52%, en la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio representado por un 50%, por último, en la dimensión de estilos se encuentra en un nivel medio, representado por un 77%. Es decir, que bajo la percepción de los docentes consideran que existen deficiencias en el liderazgo directivo, tales como la falta de toma decisiones acertadas, la poca practica en el trabajo en equipo, motiva poco al docente y no promueve la innovación en el docente. Además se manifestó que el director muestra un estilo anarquista, por lo que en ocasiones posee un estilo autoritario con los docentes.

En este apartado de acuerdo a los datos arrojados se evidenció el nivel de desempeño docente que se encuentran los docentes de una institución educativa del distrito de Mórrope. Así mismo, se detalló los niveles por dimensiones. Estos resultados que se presenta a continuación el logro del objetivo de identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, 2022.

**Tabla 8**

*Nivel de la variable dependiente desempeño docente.*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 - 51	3	6%
Medio	52 - 81	10	21%
Alto	82 - 110	35	73%
Total		48	100%

*Nota.* Se evidenció que desempeño docente se encuentra en un nivel alto, representado por un 73%. Es decir que los docentes de cierta forma realizan de manera adecuada las actividades laborales por lo que representa un nivel adecuado positivo en el desempeño docente en la institución educativa.

**Tabla 9***Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente.*

Dimensión		Intervalo	Frecuencia	% del total
Capacidades pedagógicas	Bajo	6 - 14	0	0%
	Medio	15 - 22	14	29%
	Alto	23 - 30	34	71%
	Total		48	100,0%
Emocionalidad	Bajo	0 - 51	3	6%
	Medio	52 - 81	10	21%
	Alto	82 - 110	35	73%
	Total		48	100.00%
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Bajo	4 - 9	3	6%
	Medio	10 - 15	10	21%
	Alto	16 - 20	35	73%
	Total		48	100.00%
Relaciones interpersonales	Bajo	6 - 14	3	6%
	Medio	15 - 22	11	23%
	Alto	23 - 30	34	71%
	Total		48	100.00%

*Nota.* En la dimensión sobre capacidades pedagógicas se mostró que el 71%, en la dimensión emocionalidad el 73% están en un nivel alto, en la dimensión de responsabilidad se mostró que el 73% están en un nivel alto, por último en las relaciones interpersonales el 71% se encuentran en un nivel alto. En tal sentido, se mostró que ciertos docentes presentan problemas con las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, además que el docente de cierta forma domina los temas del área en que se desempeñan, sin embargo, no utiliza estrategias que faciliten en desarrollo de aprendizaje del estudiante. Sin embargo, se mostró que los docentes cumplen con el horario determinador y contribuye al logro de los objetivos de la institución educativa.

En relación a los resultados arrojados, se diseñó una propuesta de estrategias de liderazgo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa de Mórrope. De tal manera que la propuesta, tuvo como objetivo: Diseñar un programa de gestión de liderazgo directivo con el objetivo de mejorar el desempeño docente. Los objetivos específicos: a) implantar una administración participativa y de relación social entre los docentes, revalorando el liderazgo directivo por parte del director; b) Mejorar la participación y el diálogo entre el director y los docentes; c) Desarrollar las competencias del docente para mejorar su desempeño laboral.

De tal manera que las estrategias que se formularon fueron:

**Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral:** Tuvo como finalidad fomentar la participación entre los docentes y optimizar los canales de comunicación para un mejor diálogo entre el director – docente. Así mismo, estuvo conformado por las actividades: Fomentar la participación; resolver rápido los conflictos e incentivar las comunicaciones ascendentes

**Retroalimentación:** La retroalimentación o feedback entre director y docente es fundamental para promover en ellos una actitud positiva que mejore el desempeño docente. Así mismo, estuvo conformado por las actividades: Énfasis en los aspectos positivos, programación de reuniones y reuniones personalizadas.

**Taller sobre liderazgo transformacional:** Fortalecer su capacidad de liderazgo transformacional para mejorar el entorno instruccional y esto repercute en el desempeño docente. Así mismo, las actividades que conformaron son: Desafío de mejora institucional, participe en una evaluación 360°, premiar la excelencia, hacer de la cultura de empresa una prioridad y compartir una visión positiva.

**Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral:** El objetivo de la estrategia es desarrollar las habilidades y capacidades del docente para la mejora en el desempeño laboral. Así mismo las actividades conformado son: Programas de estudio y desarrollo de habilidades, Capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se discutirán los resultados en relación a los objetivos planteado en el estudio. Además, aquellos resultados serán contrastados con antecedentes similares a los hallazgos encontrados y relacionado con alguna teoría planteada dentro de la parte teórica del estudio.

Al evaluar el liderazgo en la institución educativa de Mórrope, se determinó que el 54% de los educadores califican su liderazgo como “medio”. Esto se debe a que el 44% calificó su estilo de gestión como alto y el 50% calificó su gestión administrativa como alta. Los resultados para la gestión pedagógica y la gestión institucional fueron similares: el 77% calificó su liderazgo como medio, con 17% calificándolo como bajo. Estos datos fueron recolectados desde la perspectiva de los docentes de Mórrope en relación con el primer objetivo específico.

En tal sentido, se identificó que los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope presentan un nivel medio en el liderazgo directivo, esto debido a la poca práctica del liderazgo, debido a que se presenciaron problemas como la falta del trabajo en equipo, la carencia de motivación al docente, asimismo se presenciaron problemas de comunicación lo cual repercute en las relaciones interpersonales del personal docente, finalmente se manifiesta que ante la percepción del docente el director muestra un estilo anarquista o liberal, manifestando que la actitud del director es poco democrática, por lo que en ocasiones posee un estilo autoritario en el desempeño de sus funciones lo que genera incomodidad y disconformidad en el personal docente.

Es por ello, que de acuerdo al estudio de Carrasco et al. (2021) en donde se mostró que la gestión educativa de una escuela se ve afectada por la falta de apoyo al docente, la poca gestión de capacitaciones y la falta de reconocimiento, lo cual repercutió directamente en el liderazgo. Por otro lado, se relaciona de forma contraria con el estudio de Herrera y Cancino (2018) quienes evaluaron un programa de apoyo socioeducativo, en donde se evidenció altos niveles de satisfacción de los colaboradores, esto debido al nivel alto de identificación y la práctica en el trabajo en equipo dentro de las escuelas. Por ello, en el estudio de Calderón et al. (2021) de acuerdo a la recopilación bibliográfica evidencia que el

liderazgo en un director juega un papel primordial para la calidad educativa de sus alumnos.

Así mismo, los resultados se relacionan con la teoría de Córdova et al. (2021) quienes manifiestan que la capacidad de liderazgo directivo es considerada una habilidad para fomentar la participación de los miembros con el fin de lograr objetivos compartidos, cabe resaltar que el liderazgo es una habilidad vital para toda organización, ya que beneficia principalmente en resolver aquellos conflictos de manera efectiva. De tal manera que, para Hebles y Álvarez (2020) relaciona al liderazgo como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias que los líderes necesitan para cumplir con sus responsabilidades y resolver desacuerdos para poder satisfacer las necesidades laborales, de esta forma potenciar las fortalezas.

Se determinó que el 71% de los docentes de la institución educativa pública de Mórrope cumplen con un nivel alto en las tres dimensiones pedagógicas. Adicionalmente, el 71% de ellos se encuentran en un nivel alto en la dimensión emocional, el 73% se encuentran en un nivel alto en la dimensión de capacidades pedagógicas y el 73% se encuentran en un nivel alto en la dimensión de responsabilidad por sus funciones. Finalmente, el 71% se encontraba en un nivel alto en la dimensión de relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. Estos datos fueron recolectados desde la perspectiva de los docentes de Mórrope en relación con el segundo objetivo específico.

En tal sentido, con respecto al desempeño docente de la institución pública del distrito de Mórrope presentan un nivel alto, esto a medida que conocen sobre los temas académicos que desempeñan, sin embargo no hacen uso de estrategias que faciliten el desarrollo del aprendizaje en el estudiante. Además, el docente dentro a aulas estimula el interés y los valores de los estudiantes. Del mismo modo, cumplen con las responsabilidades expuestas por la institución, sin embargo existe un porcentaje considerable de docentes que participan muy poco de actividades de formación, ya sea cursos, diplomados, congresos, seminarios, ponencias, entre otros, además que la institución educativa no realiza capacitaciones o cursos que ayuden al docente, no solo en el crecimiento profesional sino también profesional.

De tal manera, que se relaciona de manera contraria con el estudio de More y Morey (2021) en sus hallazgos encontrados muestran que una institución educativa cuenta con un regular nivel en las capacidades pedagógicas, esto a causa de que dentro de la institución no desarrollan capacitaciones para fortalecer las habilidades y destrezas del docente, además se presenciaron problemas en las relaciones interpersonales, el 56% indican que frecuentemente existen conflictos entre los trabajadores y 41% manifiesta la falta de práctica en la cooperación laboral, por lo que afectó significativamente en el desempeño docente.

Sin embargo, en el estudio García y Cerdas (2020) mostró una realidad similar al estudio, del cual los docentes poseen un nivel alto en el desempeño docente representado por un 75%, debido a que muestran que los docentes cumplen con sus responsabilidades de la institución, además que manejan adecuadamente los temas correspondientes por cada área, finalmente se indicó que estimulan a los estudiantes en el desarrollo del aprendizaje.

Por otro lado, según Alcántara (2020) afirma que el desempeño de un docente se basa en todas las funciones que debe realizar para poder enseñar. Estas funciones están limitadas por lo que el maestro, el alumno y el contexto educativo pueden acomodar. Mientras que para Ortiz (2020) presenta una visión más educadora en relación al desempeño docente, la cual se fundamenta netamente con el desarrollo del aprendizaje con el estudiante. Mientras que para la MINEDU (2019) el desempeño docente se encuentra relacionada con las competencias que todo docente debe poseer. En otras palabras, la visión y expectativas del Departamento de Educación para el personal es lo que quiere proyectar a los estudiantes en el salón de clases, esforzándose por la calidad y la equidad en la educación.

De igual manera, en base al tercer objetivo específico, sobre formular estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente. Ante la problemática expuesta de acuerdo a los resultados descriptivos arrojados identifican que dentro de la institución educativa se evidencia un nivel medio en el liderazgo directivo, además en el desempeño docente se mostró que algunos

docentes no se sienten identificados con la institución y han desarrollado poco sus competencias. Por lo que se consideró elaborar estrategias basadas en el liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente.

Las estrategias consideradas se basaron en talleres sobre docentes y su capacidad de trabajo; retroalimentación; seminario Liderazgo Transformacional; seminario sobre los docentes y su capacidad de trabajo. Con este fin, la propuesta actual se basa en la teoría de Lightwood, que establece que el liderazgo educativo es la tarea de movilizar e influir en otros para articular y realizar las intenciones y metas escolares compartidas, y que se incluyen las metas centrales de Lightwood. en el desarrollo de contratos, optimización para objetivos específicos y gestión de la cultura de trabajo a través del aprendizaje en cooperación.

Ante ello se formularon los siguientes objetivos: Diseñar un programa de gestión de liderazgo directivo con el objetivo de mejorar el desempeño docente. Mientras que los objetivos específicos de la propuesta fueron: a) Implantar una administración participativa y de relación social entre los docentes, revalorando el liderazgo directivo por parte del director; b) Mejorar la participación y el diálogo entre el director y los docentes; por último, c) Desarrollar las competencias del docente para mejorar su desempeño laboral. Dicha propuesta está compuesta por 12 semanas en donde se desarrollarán 12 actividades estratégicas, además se consideró que le presupuesto estimado fue de s/ 2, 100.00.

Así mismo, se realizó la validación respectiva a las estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente, del cual fue validado por expertos quienes evaluaron la propuesta diseñada bajo los criterios de pertinencia y claridad. Dentro de la validación consto de indicadores que se relacionaban a la problemática del estudio y los objetivos planteados, las cuales deben guardar relación con las actividades propuesta por cada estrategia.

En tal sentido, la propuesta fue validada por expertos quienes indicaron que las estrategias utilizadas en la propuesta son viables, debido a que se relaciona al problema, objetivos e hipótesis del estudio. Asimismo, considero que la

propuesta fue pertinente y que presentó claridad, es decir que las estrategias son claras y coherentes, por lo que consideran que la propuesta es aplicable para la institución educativa de Mórrope.

Es por ello, que en el estudio de Tello (2020) se relaciona con este resultado, puesto a que tuvo como finalidad implementar una estrategia didáctica en relación al directos para mejorar el desempeño docente, esto debido a que se mostró que la institución educativa presentó deficiencias al momento de influir en los docentes para la toma de decisiones, además se reflejó que pese a que los docentes presenten un adecuado nivel en el desempeño docente, no se encuentran ni satisfechos ni identificados con la institución, y esto debido a la poca relación que presenta con el directo. Por lo que se desarrolló estrategias didácticas enfocadas al director para mejorar la relaciones con el personal académico, y este repercuta en el desempeño docente. Asimismo, Abu y Arar (2020) quienes diseñaron un modelo en base a los estilos de liderazgo a favor del desempeño de los docentes. Según su modelo indican que través de medios indirectos, se demuestra que la efectividad percibida aumenta cuando los directores emplean un estilo de liderazgo transaccional versus transformacional, lo que beneficia a largo plazo el desarrollo del buen desempeño docente.

Por otro lado, la propuesta se relaciona con la teoría de X e Y de McGreg, estas teorías comparan estilos opuestos de gestión y liderazgo. Aquí se enfoca en la teoría Y, debido a que se basa en ideas, valores, actitudes y experiencias laborales actuales. Del cual, el trabajador debe disfrutar del cambio expuesto dentro de la organización, la persistencia y el trabajo satisfactorio. Asimismo, para Chinchay et al. (2021) manifiesta que la importancia de establecer el liderazgo en las organizaciones permite fortalecer las capacidades de dirección en el individuo y al equipo que dirige. Así mismo, para Onetto (2021) afirman que el liderazgo es vital en todas las organizaciones, ya que se esquematiza como una fuerza gobernante sobre las personas, los jefes pueden motivarlos a trabajar hacia una meta común.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos, de la variable liderazgo directivo, teniendo en cuenta una muestra piloto de 22 personas, se analizó la confiabilidad de aplicación del alfa de Cronbach, y el resultado fue de 0,956, lo que indica que la confiabilidad de aplicación de este instrumento es casi perfecta. Asimismo, la confiabilidad de la variable desempeño docente arrojó un alfa de Cronbach de 0.956. De esta forma, ante el alfa de Cronbach se concluyó que la herramienta es confiable y aplicable a la muestra en estudio, y además, también es confiable a otras muestras que puedan tener situaciones similares con el problema en estudio.

Estos resultados son similares a Teixeira et al. (2020) examinaron los efectos de los estilos de liderazgo laissez-faire, transaccional y transformacional en el desempeño laboral con instrumentos de confiabilidad de 0,856 y 0,915, respectivamente. De igual forma, Cabrera (2018) realizó un estudio que analizó la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño docente en la Secundaria Chimbote y utilizó como instrumento adecuado para la muestra un cuestionario con una confiabilidad de 0.852. y es una contribución a otros estudios.

Esta contribución es apoyada por Hernández et al. (2018) quienes afirmaron que el nivel de confiabilidad de una herramienta de recolección de datos se mide por el alfa de Cronbach, el cual debe arrojar un valor mayor a 0.70 para obtener una confiabilidad equivalente.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope presentan un nivel medio en el liderazgo directivo, esto debido a la poca práctica del liderazgo, la falta del trabajo en equipo, asimismo se presenciaron problemas de comunicación lo cual repercute en las relaciones interpersonales del personal docente.
2. El desempeño docente de la institución pública del distrito de Mórrope presentó un nivel alto, esto a medida que conocen sobre los temas académicos que desempeñan, sin embargo no hacen uso de estrategias que faciliten el desarrollo del aprendizaje en el estudiante.
3. Las estrategias de liderazgo directivo que se formularon fueron: taller sobre el docente y sus competencias y liderazgo transformacional, teniendo en cuenta la teoría de Leithwood.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los directivos de la I.E. participen de programas de capacitación de liderazgo que fomenta el MINEDU, de esta forma fortalecer sus competencias, capacidades y habilidades del personal directivo en el manejo eficiente de la institución educativa de Mórrope.
2. Los directivos de una institución educativa de Mórrope deben tener en cuenta que el rendimiento académico, debido a la importancia para el logro de los objetivos de la institución.
3. Los directivos de una institución educativa de Mórrope fortalezcan sus habilidades docentes a través de un marco de buenas prácticas docentes que incremente el aprendizaje y el progreso docente.

## **VIII. PROPUESTA**

### **“Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope”.**

#### **1. Introducción**

De acuerdo a la problemática expuesta, se elaboró una propuesta de estrategias de liderazgos directivo para mejorar de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope, del cual se tomó como fundamentación teórica bajo el concepto de Leithwood la cual indica que es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular o lograr las metas compartidas de la institución.

Así mismo, el objetivo general de la propuesta fue: Diseñar un programa de gestión de liderazgo directivo con el objetivo de mejorar el desempeño docente.

Los objetivos específicos: a) implantar una administración participativa y de relación social entre los docentes, revalorando el liderazgo directivo por parte del director; b) Mejorar la participación y el diálogo entre el director y los docentes; c) Desarrollar las competencias del docente para mejorar su desempeño laboral.

De tal manera que las estrategias que se formularon fueron:

Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral: Tuvo como finalidad fomentar la participación entre los docentes y optimizar los canales de comunicación para un mejor diálogo entre el directo – docente. Así mismo, estuvo conformado por las actividades: Fomentar la participación; resolver rápido los conflictos e incentivar las comunicaciones ascendentes

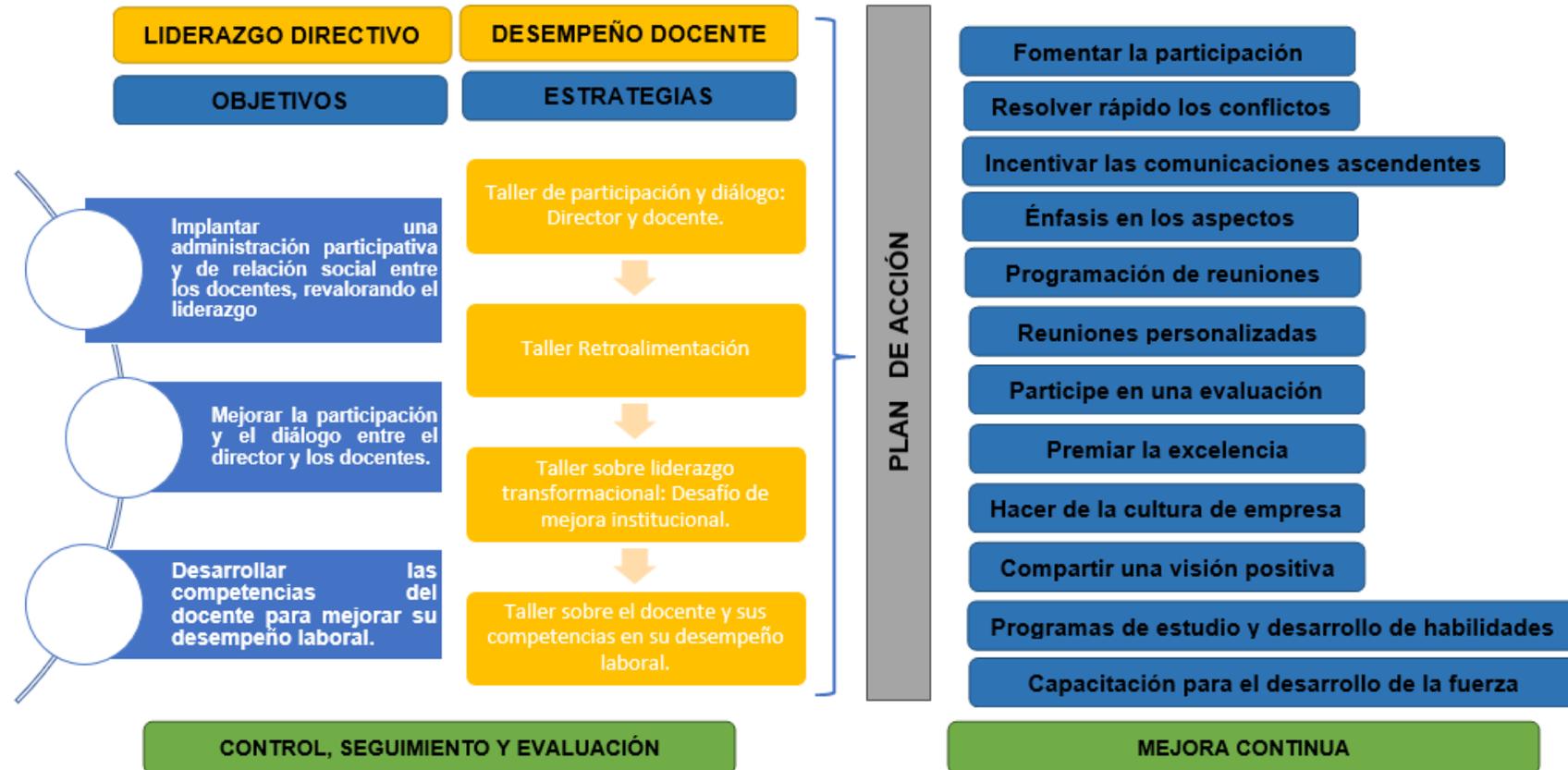
Retroalimentación: La retroalimentación o feedback entre director y docente es fundamental para promover en ellos una actitud positiva que mejore el desempeño docente. Así mismo, estuvo conformado por las actividades: Énfasis en los aspectos positivos, programación de reuniones y reuniones personalizadas.

Taller sobre liderazgo transformacional: Fortalecer su capacidad de liderazgo transformacional para mejorar el entorno instruccional y esto repercute en el desempeño docente. Así mismo, las actividades que conformaron son: Desafío de mejora institucional, participe en una evaluación 360°, premiar la excelencia, hacer de la cultura de empresa una prioridad y compartir una visión positiva.

Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral: El objetivo de la estrategia es desarrollar las habilidades y capacidades del docente para la mejora en el desempeño laboral. Así mismo las actividades conformado son: Programas de estudio y desarrollo de habilidades, Capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral.

**Figura 2**

Gráfico resumen de propuesta.



## REFERENCIAS

- Abu, M., y Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/ijem-04-2019-0146>
- Argote, D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la Provincia de ILO*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5875/EDMarcadl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2021). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613350-el-sistema-de-gestion-de-recursos-humanos-y-la-ley-del-servicio-civil>
- Belmonte, M. (2018). Ethical requirements in research projects. Another black sheep *Seminarios de la Fundación Española de Reumatología*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.1016/j.semreu.2009.09.005>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borich, G. (2019). Teaching methodology: Effective teaching strategies. Independently Published. [http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/a4H2S7\\_Effective%20Teaching%20Methods2017.pdf](http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/a4H2S7_Effective%20Teaching%20Methods2017.pdf)
- Cabrera, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis\\_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, M., Salazar, T., Calderón, C., Calderón, Y., y Calderón, A. (2021). Pedagogical and managerial leadership in teaching performance: A

- systematic review. *ASEAN journal of psychiatry*, 22(10).  
<https://doi.org/10.54615/2231-7805.47230>
- Carrasco, A., González, P., y Barraza, D. (2021). Mid-level leadership practices in third shift coordinators of youth and adult education in Chile. *Psicoperspectivas*, 20(2). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue2-fulltext-2330>
- Carvalho, J., Delgado, P., y Diogo, F. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educação*, 26. <https://doi.org/10.1590/s1413-24782021260070>
- Castillo, S., Castro, G., y Hidalgo, C. (2017). Evaluation of Teaching Performance from the Standpoint of Rural School Teachers. *Educación y Educadores*, 20(3), 364–381. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.2>
- Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista venezolana de gerencia*, 26(5), 650–662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Córdova, E., Rojas, I., Ruiz, S., y Vallejo, C. (2021). The directive leadership of educational institutions: A bi-bliographic review. *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Cuesta, O., y Moreno Mosquera, E. (2021). The concept of leadership in educational spaces: scope and limits of an elastic word. *Sophia*, 17(1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Demirtas, O. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publishing.  
<https://books.google.com.pe/books?id=QwXPDwAAQBAJ&pg=PA327&q=A+Handbook+of+Leadership+Styles.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwimqayq6a78AhXKqpUCHeBdBG0Q6AF6BAgHEAL#v=onepage&q=A%20Handbook%20of%20Leadership%20Styles.&f=false>
- Díaz, C. (2020). El liderazgo directivo y su relación con la motivación de los docentes de la I.E.E. *UCV-Scientia*, 12(1). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA>
- Engler, B. (1996). *Teoría de la Personalidad*. México: Mac Graw Hill. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24872w/Acervo\\_4\\_2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24872w/Acervo_4_2.pdf)

- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J., y Berrocal, S. (2021). The directive leadership and the quality of the learning students graduated from the educational institutions of the network. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 12(1). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00004.pdf>
- Farfán, M., y Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45–61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 7219–7238. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)
- García, J., y Cerdas, V. (2020). Leadership styles in Heredia's educational institutions: a comparative study among management and teaching staf. *Innovaciones educativas*, 22(33), 15–30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozzano, G., y Vértiz, J. (2021). Change management in post-pandemic educational organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 178–191. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/html/>
- Gómez, L., y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, A., Ruesta, R., Aranda, M., Medina, G., y Sanjinéz, J. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6370344>
- Hebles, M., y Álvarez, C. (2020). Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo del curso Gestión de Equipos. Un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 11(30). <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.586>
- Herbas, B., y Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, 42, 123–160.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso)

- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, Editorial Mc Graw Hill Education. [https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)
- Herrera, C., y Cancino, V. (2018). Asesoramiento a equipos de gestión y liderazgo educativo desde el abordaje de las competencias funcionales. *Ensaio*, 26(101), 1220–1239. <https://doi.org/10.1590/s0104-40362018002601381>
- Incio, F., y Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Kuma, U. y Kothari, D. (2022). *Research Methodology: Techniques and Trends*. CRC Press. [https://books.google.com.pe/books?id=4xNoEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Research+Methodology&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Research%20Methodology&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4xNoEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Research+Methodology&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Research%20Methodology&f=false)
- Ley No 30057. (2014). *Ley del Servicio Civil*. <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Limongi, V., Ramón, F., y De la Cruz, J. (2021). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 – 2020. *In Crescendo*, 11(4), 463–485. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2313/1603>
- López, A. (2019). School management from the voice of their protagonists in Spain. *Revista colombiana de educación*, 1(79). <https://doi.org/10.17227/rce.num78-8370>

- Malca, J., y Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8718–8736. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.949](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949)
- Manes, J. (2019). *Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar*. Buenos Aires, Editorial Granica. <https://es.scribd.com/read/451584435/Gestion-estrategica-para-instituciones-educativas-Guia-para-planificar-estrategias-de-gerenciamiento-institucional>
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2021). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1), 554–572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Minedu. (2012). *Marco de Bien desempeño Docente*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Minedu. (2019). *Marco de Buen Desempeño Docente*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- More, R., y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Noreña, A., Alcaraz, N., y Rojas, J. (2017). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Revista Aquichan*, 12(3), 236–274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Obreque, A., Hernández, C., Peña, S., Agredo, M., y Salvatierra, M. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos De Pesquisas*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Oleas, N., y Pacheco, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos*, 6(1), 79–92. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509>
- Ordoñez, C., y Castillo, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and*

- entrepreneurial studies*, 4(1).  
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Ortiz, L. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Científica*, 5(15), 336–349. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Ramírez, Z., & Ramírez, T. (2018). Inteligencias Múltiples en el trabajo docente y su relación con la Teoría del Desarrollo Cognitivo de Piaget. *Killkana Social*, 2(2), 47–52. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i2.299](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i2.299)
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). The importance of ethics in research. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305)
- Sanz, R., López, E., y González, A. (2021). Proposal of a model of pedagogical leadership for directors of concerted centers of Primary Education. Application of confirmatory factor analysis. *Estudios sobre educación*, 40, 173–193. <https://doi.org/10.15581/004.40.173-193>
- Teixeira, M., Avelar, C., y Nélia, R. (2020). Teorías de liderazgo y desempeño individual. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 47, 148–179. <https://doi.org/10.14482/pege.47.6001>
- Tello, E. (2020). *Estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Focalizada 11185 Ucupe, de la Ugel Chiclayo - 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7358>
- Thomas, C. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing*. Springer International Publishing. [https://books.google.com.pe/books/about/Research\\_Methodology\\_and\\_Scientific\\_Writ.html?id=UBwgEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Research_Methodology_and_Scientific_Writ.html?id=UBwgEAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Trabal, B. (2019). *In Leadership presence*. Reverté Management. [https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginas muestra\\_liderazgo.pdf](https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginas muestra_liderazgo.pdf)
- Wyatt, C., Adie, L., y Nuttall, J. (2021). *Teaching Performance Assessments as a Cultural Disruptor in Initial Teacher Education: Standards, Evidence and*

*Collaboration.*

Springer.

[https://books.google.com.pe/books?id=cB8\\_EAAAQBAJ&dq=Wyatt,+C.,+Adie,+L.,+y+Nuttall,+J.++\(2021\).+Teaching+Performance+Assessments+as+a+Cultural+Disruptor+in+Initial+Teacher+Education:+Standards,+Evidence+and+Collaboration.+Springer.&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=cB8_EAAAQBAJ&dq=Wyatt,+C.,+Adie,+L.,+y+Nuttall,+J.++(2021).+Teaching+Performance+Assessments+as+a+Cultural+Disruptor+in+Initial+Teacher+Education:+Standards,+Evidence+and+Collaboration.+Springer.&source=gbs_navlinks_s)

**ANEXOS**  
**ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Liderazgo directivo	Manríquez y Reyes (2021) define al liderazgo directivo, como la acción que radica en los líderes para actuar en el logro de metas u objetivos. Además, considera la importancia que ejerce el liderazgo en beneficio de toda organización.	El liderazgo directivo se evaluará a través de 4 dimensiones de estudio: Gestión pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y estilo. Además, que para el recojo de datos se utilizará el instrumento del cuestionario, que estará compuesto por los indicadores de cada variable.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación para el desempeño docente.</li> <li>• Interés por el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>• Fomento del mejoramiento de la enseñanza.</li> <li>• Reconocimiento del desempeño docente.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Promoción del trabajo en equipo.</li> <li>• Innovador y visionario.</li> <li>• Logro de los resultados y objetivos pedagógicos.</li> <li>• Desarrollo de la visión con los docentes.</li> </ul>	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de la innovación y capacitación del docente.</li> </ul>	
			Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de conflictos.</li> <li>• Comunicación horizontal.</li> <li>• Clima Institucional.</li> <li>• Relaciones con los padres de familia.</li> <li>• Creación de una cultura Institucional</li> <li>• Cumplimiento de las normas y reglamento</li> <li>• Colaboración y participación del docente</li> </ul>	
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización y capacitación del director</li> <li>• Eficacia y eficiencia en sus funciones.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción por la gestión del director.</li> <li>• Respeto y apoyo de los docentes.</li> <li>• Responsabilidad y laboriosidad directiva.</li> <li>• Conocimiento y capacidad directiva.</li> <li>• Administración de los recursos humanos.</li> <li>• Cualidades para desempeñarse en el cargo.</li> </ul>	
			Estilo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo anárquico o liberal</li> <li>• Estilo democrático.</li> <li>• Estilo autocrático o autoritario</li> <li>• Estilo situacional</li> </ul>	
Desempeño docente	Alcántara (2020) afirma que el desempeño de un docente se basa en	Desempeño docente se evaluarán a través de 4 dimensiones de	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de adjuntos</li> <li>• Desplazamiento para hacer su materia entretenida</li> </ul>	Ordinal

<p>todas las funciones que debe realizar para poder enseñar. Estas funciones están limitadas por lo que el maestro, el alumno y el contexto educativo pueden acomodar. Esto significa que los docentes realizan sus tareas en diferentes lugares: el aula, el entorno institucional, el contexto sociocultural y ellos mismos.</p>	<p>estudio: Capacidad pedagógica, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales. Además, que para el recojo de datos se utilizó el instrumento del cuestionario, que estará compuesto por los indicadores de cada variable.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de variedad de sus prácticas educativas</li> </ul>
		Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud pedagógica</li> <li>• Motivación</li> <li>• Promover valores</li> </ul>
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformidad y planificación</li> <li>• Colaboración en la institución</li> <li>• Propósitos y actividades</li> </ul>
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribución en un buen clima de labor.</li> <li>• Nivel de preocupación y comprensión de sus estudiantes.</li> <li>• Flexibilidad de aceptar la opinión y sentimiento de los alumnos.</li> </ul>

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis
<p>¿De qué manera la propuesta de estrategias de liderazgo directivo mejora el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope?</p>	<p>¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa pública del distrito de Mórrope?</p>	<p>Proponer estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope.</p>	<p>Identificar el nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope.</p>	<p>La propuesta de estrategias de liderazgo directivo mejorará el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope.</p>
	<p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope?</p>		<p>Identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope.</p>	

	<p>¿De qué manera la formulación de estrategias de liderazgo directivo mejora el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope?</p>		<p>Formular estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope.</p>	
--	--	--	--	--

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para medir el Liderazgo directivo

**Datos informativos:**

**Género:**            M                            F

**Universidad:**           .....   **Área de trabajo:**  
.....

**Instrucciones:** Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Mórrope. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

Ítem s	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Con respecto al director:					
	<b>Gestión pedagógica</b>					
<b>01</b>	Impulsa la mejora docente en la I.E.					
<b>02</b>	Siempre motiva a los profesores a lograr lo mejor como profesionales.					
<b>03</b>	Reconoce el desempeño efectivo de la función docente.					
<b>04</b>	Toma decisiones acertadas para la mejora y desarrollo de la I.E.					
<b>05</b>	Promueve el trabajo en equipo.					
<b>06</b>	Ha logrado los objetivos de su planificación anual planteada durante su gestión.					
<b>07</b>	Promueve la innovación y la formación docente para mejorar el desempeño docente.					
	<b>Gestión institucional</b>					
<b>08</b>	Mantiene un clima institucional adecuado en la I.E.					
<b>09</b>	Demuestra una comunicación horizontal en la I.E.					
<b>10</b>	Resuelve adecuadamente los conflictos que surgen en la I.E.					
<b>11</b>	Mantiene una buena relación con los padres de familia y la comunidad.					
<b>12</b>	Hace cumplir el reglamento interno de la I. E.					
<b>13</b>	Mantiene un clima institucional adecuado en la I.E.					
	<b>Gestión administrativa</b>					
<b>14</b>	Demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.					
<b>15</b>	Se actualiza y capacita constantemente.					
<b>16</b>	Se siente satisfecho con la gestión del director de la I.E.					
<b>17</b>	Es respetado y apoyado por los profesores.					
<b>18</b>	Posee los conocimientos y habilidades gerenciales para desempeñarse en el cargo.					
<b>19</b>	Mantiene y promueve el mejoramiento de la infraestructura institucional para una mejor educación.					
	<b>Estilos</b>					
<b>20</b>	Muestra un estilo anarquista o liberal.					
<b>21</b>	Es democrático en el desarrollo de sus funciones.					
<b>22</b>	Posee un estilo autoritario en el desempeño de sus funciones.					

## Cuestionario para medir el desempeño docente

**Datos informativos:**

**Género:** M  F

**Universidad:**..... **Área de trabajo:** .....

**Instrucciones:** Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo de identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Íte ms	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Con respecto a los profesores:					
	<b>Capacidades pedagógicas</b>					
01	Dominan los temas del área en que se desempeñan.					
02	Motivan a los estudiantes durante toda la sesión de aprendizaje.					
03	Comunican claramente sus conocimientos y reflexiones.					
04	Utilizan diferentes estrategias que faciliten el aprendizaje.					
05	Aplican estrategias para desarrollar las capacidades, habilidades y conocimientos de sus estudiantes.					
06	Utilizan diferentes formas de evaluación (autoevaluación, evaluación cognitiva, trabajo en equipo, exposiciones, etc.).					
	<b>Emocionalidad</b>					
07	Estimulan el interés de los estudiantes para desarrollar su propio aprendizaje.					
08	Fomentan los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración en sus estudiantes.					
09	Responden a las preguntas o consultas de los estudiantes fuera o dentro de clase.					
10	Realizan acciones para fortalecer su estado socioemocional de los estudiantes.					
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>					
11	Realizan proyectos de investigación educativa.					
12	Cumplen con el horario de clase establecido.					
13	Contribuyen al logro de los objetivos de la I. E.					
14	Participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la Comunidad Institucional.					
15	Participan en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente.					
16	El docente planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
17	Respetan las ideas de sus estudiantes.					
18	Utilizan el espacio del área para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.					
19	Propician un ambiente adecuado.					
20	Mantienen buenas relaciones con la comunidad educativa.					
21	Proponen actividades que permitan desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
22	Promueven dentro del aula un ambiente cordial y empático					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ricardo Chanamé Chira  
Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú  
Especialidad : Lengua y Literatura  
Instrumento de evaluación : Para evaluar el liderazgo directivo  
Autor (s) del instrumento (s) : Br: Coronado Torres Ana Isabel

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>liderazgo directivo</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>liderazgo directivo</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>liderazgo directivo</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento denominado "Cuestionario para medir el liderazgo directivo" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Chiclayo, 06 de noviembre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira  
Esp. en Investigación y redacción científica  
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

[richame\\_07@hotmail.com](mailto:richame_07@hotmail.com)

979076087

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ricardo Chanamé Chira  
Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú  
Especialidad : Lengua y Literatura  
Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño docente  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Coronado Torres Ana Isabel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>desempeño docente</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>desempeño docente</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>desempeño docente</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		50				

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento denominado "Cuestionario para medir el desempeño docente" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 06 de noviembre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira  
Esp. en Investigación y redacción científica  
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

[richame\\_07@hotmail.com](mailto:richame_07@hotmail.com)

979076087

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHANAME CHIRA
Nombres	RICARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16797481

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156650
Fecha Matricula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788294

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada  
Institución donde labora : Escuela de Postgrado UCV - Tarapoto  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Para evaluar Estrategias de liderazgo directivo  
Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Coronado Torres, Ana Isabel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategias de liderazgo directivo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategias de liderazgo directivo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategias de liderazgo directivo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

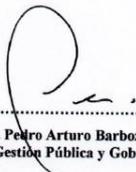
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo, 07 de noviembre de 2022

  
.....  
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada  
Institución donde labora : Escuela de Postgrado UCV - Tarapoto  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Para evaluar Desempeño docente  
Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Coronado Torres, Ana Isabel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

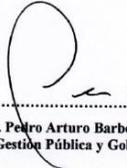
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Chiclayo, 07 de noviembre del 2022

  
.....  
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARBOZA ZELADA**  
Nombres **PEDRO ARTURO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16529281**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **10/10/18**  
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**  
Diploma **052-044451**  
Fecha Matrícula **08/08/2014**  
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000956102

  
JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/10/2022 10:19:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE CUESTIONARIO SOBRE

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Rafael Damián Villón Prieto  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Ingeniero de sistemas especialista en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Para evaluar el liderazgo directivo  
Autor (s) del instrumento (s) : Br: Coronado Torres Ana Isabel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Control Interno</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Control Interno</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Control Interno</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Chiclayo 10 de noviembre de 2022



*Dr. Rafael Damián Villón Prieto*

DNI:18109477

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE CUESTIONARIO SOBRE**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Rafael Damián Villón Prieto  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Ingeniero de sistemas especialista en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño docente  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br: Coronado Torres Ana Isabel

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Control Interno</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Control Interno</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Control Interno</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

46

Chiclayo 10 de noviembre de 2022



*Dr. Rafael Damián Villón Prieto*  
 DNI: 18109477



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLON PRIETO**  
Nombres **RAFAEL DAMIAN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **18109477**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**  
Diploma **052-086383**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
30 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001008079

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 30/11/2022 11:32:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 5: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN ISIDRO LABRADOR" N° 10940

CRUZ DE PAREDONES – MORROPE



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Cruz de Paredones, 11 de octubre del 2022

OFICIO N° 78-2022/I.E. N°10940-SIL- MORROPE

**Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ**

Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad P. “César Vallejo”

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**REF.:** Carta de registro

Betto Elias Castillo Gonzales, con DNI 16710491, Director de la I.E. “San Isidro Labrador” N° 10940, Cruz de Paredones - Morrope, le expresa su cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle que:

En atención al documento de la referencia, comunicarle que mi despacho ha creído por conveniente la autorización del trabajo de investigación que realizará la alumna **Ana Isabel Coronado Torres**, estudiante del III ciclo de Maestría de la Escuela, de Posgrado de la Universidad César Vallejos.

En tal sentido, dentro de la normativa que contempla la entidad, se le brindará las facilidades para el desarrollo de su trabajo de investigación **“Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope”**

Aprovecho la oportunidad para reiterarle muestras de mi más distinguida consideración y estima personal.

Atentamente

**E.mail:** betto107@hotmail.com  
**Cód. Local:** 285183

**CM Sec.:** 1157890

**Celular:** 979589732  
**CM Prim.:** 0574574

## ANEXO 6: BASE DE DATOS

GESTIÓN PEDAGÓGICA				GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTIÓN ADMINISTRATIVA						ESTILO		
V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22
1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	1	1	1	3	1	1	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	2
4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	3
4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	1	4	1
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1
3	3	5	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2
3	3	5	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	5
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
3	3	2	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	1	4	1

5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	3	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	
3	3	5	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	
3	3	5	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	1	4	1	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	3	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1
3	3	5	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	
3	3	5	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
3	3	2	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

CAPACIDAD PEDAGÓGICA						EMOCIONALIDAD				RESPONSABILIDAD						RELACIONES INTERPERSONALES					
V2P 1	V2P 2	V2P 3	V2P 4	V2P 5	V2P 6	V2P 7	V2P 8	V2P 9	V2P 10	V2P 11	V2P 12	V2P 13	V2P 14	V2P 15	V2P 16	V2P 17	V2P 18	V2P 19	V2P 20	V2P 21	V2P 22
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	4
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	2	3	3	2	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	4
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	4
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	2	3	3	2	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

## **ANEXO 7: DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

#### **A. FUNDAMENTACIÓN**

Este trabajo se fundamenta teóricamente bajo el concepto de Leithwood la cual indica que es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela, las metas fundamentales de Leithwood se expresan en:

- a) Indicar, tomar convenios
- b) Llevar a cabo una tendencia de optimización con las metas específicas.
- c) Llevar a cabo una totalmente nueva cultura de trabajo por medio del aprendizaje cooperativo, con orientaciones de tipo psicológico, por medio de un sistema de organización multifactorial empezando con liderazgo transformacional.

En cuanto a la gestión del liderazgo transformacional, se basa en la siguiente ocupación estratégica:

Soberanía; es la capacidad de un grupo de personas para aceptar desafíos y responsabilidades que, como líderes de la gestión interna de una organización, aseguren el cumplimiento de objetivos comunes y ocupación común.

Responsabilidad compartida. Estos son principios relacionados con la capacidad del grupo para tomar decisiones bien pensadas y precisas que contribuyan al logro de los objetivos del programa de la empresa y la calidad de la educación.

Transparencia y rendición de cuentas. Se refiere al mecanismo por el cual el acuerdo alcanzado por la organización muestra los objetivos alcanzados estableciendo los objetivos y los resultados hasta la fecha. Los vínculos interpersonales son relaciones sociales que se dan entre diferentes clases y grupos sociales, manifestadas en el núcleo familiar, mientras que la amistad es la cooperación interpersonal que fortalece a un grupo socialmente integrado. En esta visión, la interacción humana se centra en intercambios significativos que se manifiestan en emociones que son fuertemente interpretadas por los destinatarios sociales. La dirección de este tipo de comunicación está

determinada por los sentimientos, la subjetividad del vínculo afectivo de los sentimientos y la amistad.

Por otro lado, K. Leithwood (1994) señaló que la razón por la que se establecen organizaciones como las escuelas para promover el liderazgo educativo es para ser visto como un grupo de personas que están preparadas para el liderazgo y que indirectamente manejan la función de implementar programas formales de liderazgo de la organización. De esto se puede concluir que el jefe de educación y el líder como organización tuvieron un rol protagónico entre los miembros de la organización, lo cual es la base para el avance en la distribución de metas. Este modelo se caracteriza por la falta de concentración y dependencia del carisma personal del jefe; en cambio, se asume que el objetivo principal del centro de aprendizaje es descentralizar, estimulando así la cooperación entre todos los actores sociales que trabajan en él; y en las principales organizaciones profesionales y educativas para promover la interacción interdependiente.

Dewey (1916) en su hipótesis de la tarea del maestro hizo mucho hincapié en el interés como condición para el aprendizaje, ya que creía que el interés es el motor del proceso educativo. Cree que los intereses reflejan capacidades internas, por lo que es importante que los discípulos descubran personalmente cuáles son esos intereses y la necesidad de trabajarlos, hacerlo con mayor compromiso e ideas, mejorar su desempeño y contribuir. en optimización. Tu compañía. Dewey presenta la deliberación como un proceso reflexivo que puede determinar si lo que se está haciendo, estas experiencias, estrategias o formas de enseñar contribuyen a la transformación social. Dewey también sugirió que había una correspondencia preexistente entre la necesidad de filosofar y la necesidad de educación. Un docente que tenga autonomía y profesionalismo, que piense constantemente en sus tareas, podrá así mejorar su liderazgo, siendo un docente comprometido con su rol de educador y líder comunitario.

## **B. OBJETIVOS**

### **Objetivo general.**

Diseñar un programa de gestión de liderazgo directivo con el objetivo de mejorar el desempeño docente.

### **Objetivos específicos:**

1. Implantar una administración participativa y de relación social entre los docentes, revalorando el liderazgo directivo por parte del director.
2. Mejorar la participación y el diálogo entre el director y los docentes.
3. Desarrollar las competencias del docente para mejorar su desempeño laboral.

## C. PLAN ESTRATÉGICO / PLAN DE ACCIÓN

### Fase 1: Diagnostico: Análisis FODA

	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMANEZAS</b>
	<p>Cursos sobre estrategias de metodología promovidas por el MINEDU</p> <p>El uso de las TIC'S en el aprendizaje.</p> <p>Alianzas estratégicas con el sector público.</p> <p>Participación del sector social y empresarial en el diseño de la currícula y proyectos extracurriculares.</p> <p>Infraestructura</p>	<p>Las faltas de oportunidades para ser líder.</p> <p>Demasiada burocracia</p> <p>Deficiencias en el sistema económico.</p> <p>Alta demanda de profesionales en el sector.</p>
<b>FORTALEZAS</b>		
<p>Cumplen con los objetivos planteados en su plan de trabajo.</p> <p>Director toma decisiones acertadas a menudo.</p> <p>Adecuado clima institucional.</p> <p>Cumplen con el reglamento interno.</p> <p>El director se capacita.</p> <p>Dominan de cierta manera los temas en clase.</p> <p>Fomentan los valores.</p>	<p>E1: Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral</p>	<p>E2: Retroalimentación</p>
<b>DEBILIDADES</b>		
<p>La poca práctica en el liderazgo directivo</p> <p>No se fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>Poca motivación.</p> <p>No promueve la mejora en el desempeño docente.</p> <p>Deficiencias en la comunicación.</p> <p>Insatisfacción en la gestión del director.</p> <p>Director es poco democrático.</p> <p>No hacen uso de estrategias de metodología.</p> <p>No asisten a cursos ni programas de capacitación.</p>	<p>E3: Taller para fortalecer las relaciones entre director - docente.</p>	<p>E4: Taller sobre liderazgo transformacional: Desafío de mejora institucional.</p>

## **Fase 2: Desarrollo de la propuesta**

### **Taller de participación y diálogo: Director y docente.**

*Objetivo:* Fomentar la participación entre los docentes y optimizar los canales de comunicación para un mejor diálogo entre el directo – docente.

*Desarrollo de actividades:*

1. Fomentar la participación: Fue diseñado para compartir información e ideas con el equipo en sesiones de lluvia de ideas o talleres semanales. Es importante que los maestros no solo aporten ideas, sino que también demuestren que sus ideas son valiosas. Al hacer esto, confirmará su apoyo a los miembros de su equipo. Para ello, se deben programar reuniones semanales para que todos puedan compartir lo que están haciendo y hacer preguntas si lo consideran necesario.

2. Resolución rápida de conflictos: La mayoría de estas situaciones ocurren cuando los miembros del equipo no resuelven los conflictos rápidamente, creando un ambiente tenso que conduce a problemas de rendimiento. Las estrategias de resolución de conflictos deben aplicarse a los miembros del equipo para que puedan resolver los desacuerdos de manera rápida, directa y respetuosa.

3. Incentivar las comunicaciones ascendentes: Cuando fomenta la comunicación de abajo hacia arriba, alienta a todos los miembros del equipo, independientemente de su ubicación, a compartir ideas y pensamientos. Este tipo de comunicación puede estar respaldado por la confianza y el buen espíritu de equipo. Y también reforzando el concepto de rendición de cuentas en cada proyecto.

### **Taller Retroalimentación**

*Objetivo:* La retroalimentación o feedback entre director y docente es fundamental para promover en ellos una actitud positiva que mejore el desempeño docente.

*Desarrollo de actividades:*

1. Énfasis en los aspectos positivos: Se basa en la actitud positiva de los socios y se extiende por toda la institución. Sin embargo, las inexactitudes o imprecisiones deben ser atendidas de forma gradual y en un tono amable para que el docente tenga confianza en su capacidad de corrección.

2. Programación de reuniones: Un tipo interesante de reuniones son aquellas que se planifican con anticipación y se coordinan con cada docente para sacar el máximo provecho de la reunión. Programe una fecha y hora con anticipación para reunirse con su maestro, quien le hará preguntas por escrito para aclarar cualquier duda que pueda tener sobre un tema en particular o la evaluación de la semana pasada.

3. Reuniones personalizadas: Durante las conferencias regulares de maestros, programe regularmente conferencias individuales de 10 minutos con cada maestro. Durante estas conferencias, los maestros deben verificar su progreso y esperar la próxima para ver cómo se desempeñaron. Este método alienta a los maestros a monitorear su progreso y esperar la próxima conferencia.

**Taller sobre liderazgo transformacional: Desafío de mejora institucional.**

*Objetivo:* Fortalecer su capacidad de liderazgo transformacional para mejorar el entorno instruccional y esto repercuta en el desempeño docente.

*Desarrollo de actividades:*

1. Participe en una evaluación 360º: Este proceso proporciona un análisis detallado de sus fortalezas y áreas de crecimiento. El resultado final es una colección de consejos y orientación que lo ayudan a cerrar cualquier brecha percibida.

2. Premiar la excelencia: El trabajo de los colaboradores debe ser tomado en cuenta al momento de evaluar el desempeño docente. Hacerlo alienta a las escuelas a ver a sus maestros como valiosos e importantes.

3. Hacer de la cultura de empresa una prioridad: Es imperativo que la organización comparta sus valores y principios fundamentales para crear un ambiente de trabajo imbuido de positividad y energía. Si lo hace, otorga una gama más amplia de rendimiento individual y proporciona importantes beneficios para la salud mental.

4. Compartir una visión positiva: todos en la organización necesitan claridad, confianza y una estructura básica para respaldar sus esfuerzos. Esto debe coincidir con el camino correcto a seguir y la dirección organizacional a seguir.

## **Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral.**

*Objetivo:* El objetivo de la estrategia es desarrollar las habilidades y capacidades del docente para la mejora en el desempeño laboral.

### *Desarrollo de actividades:*

1. Programas de estudio y desarrollo de habilidades: Consta del desarrollo de programas de capacitación que enseñen al docente a fortalecer nuevas habilidades, mejoren su eficiencia y rendimiento, al mismo tiempo que los capacitan para controlar su propio aprendizaje. Estos programas son necesarios para educar y preparar eficazmente a los colaboradores.

2. Capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral: Aprovechar el trabajo orientado a plazos y objetivos para aumentar las habilidades a través de la capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral es beneficioso por muchas razones. Estos incluyen mejores habilidades para resolver problemas, mejor comunicación y aprendizaje de nuevas habilidades. Los colaboradores también ven una mayor calidad y cantidad de trabajo terminado, así como la retención de los colaboradores de las lecciones recién aprendidas.

#### D. PROGRAMA DE ACCIONES

Táctica	Actividad	Participación	Responsable
Taller de participación y diálogo: Director y docente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar la participación</li> <li>2. Resolver rápido los conflictos</li> <li>3. Incentivar las comunicaciones ascendentes</li> </ol>	Docentes de la institución educativa. Personal Administrativa Dirección de la institución	Dirección de la institución educativa
Taller Retroalimentación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Énfasis en los aspectos positivos</li> <li>2. Programación de reuniones</li> <li>3. Reuniones personalizadas</li> </ol>	Docentes de la institución educativa. Dirección de la institución educativa.	Dirección de la institución educativa.
Taller sobre liderazgo transformacional: Desafío de mejora institucional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participe en una evaluación 360°</li> <li>2. Premiar la excelencia</li> <li>3. Hacer de la cultura de empresa una prioridad</li> <li>4. Compartir una visión positiva</li> </ol>	Docentes de la institución educativa. Personal Administrativa Dirección de la institución	Dirección de la institución educativa.
Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programas de estudio y desarrollo de habilidades</li> <li>2. Capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral</li> </ol>	Docentes de la institución educativa.	Dirección de la institución educativa. MINEDU (programas expuestos)



## E. PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Desarrollar programa de liderazgo directivo	S/ 1 000.00
Taller de participación y dialogo	S/ 250.00
Taller de liderazgo	S/ 250.00
Taller de competencias y desempeño en los docentes	S/ 400.00
Realización de compartir, para fortalecer el vínculo entre directo y profesores	S/200.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 2,100.00</b>

# ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

## MARCO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

### LIDERAZGO DIRECTIVO

### DESEMPEÑO DOCENTE

#### OBJETIVOS

#### ESTRATEGIAS

Implantar una administración participativa y de relación social entre los docentes, revalorando el liderazgo

Mejorar la participación y el diálogo entre el director y los docentes.

Desarrollar las competencias del docente para mejorar su desempeño laboral.

Taller de participación y diálogo: Director y docente.

Taller Retroalimentación

Taller sobre liderazgo transformacional: Desafío de mejora institucional.

Taller sobre el docente y sus competencias en su desempeño laboral.

#### PLAN DE ACCIÓN

Fomentar la participación

Resolver rápido los conflictos

Incentivar las comunicaciones ascendentes

Énfasis en los aspectos

Programación de reuniones

Reuniones personalizadas

Participe en una evaluación

Premiar la excelencia

Hacer de la cultura de empresa

Compartir una visión positiva

Programas de estudio y desarrollo de habilidades

Capacitación para el desarrollo de la fuerza

CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEJORA CONTINUA

## ANEXO 8: VALIDACIÓN DE PROPUESTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA  
(JUICIO DE EXPERTOS)

### FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTA ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Yo, **Ricardo Chanamé Chira**, identificado con DNI N° **16797481**, con Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0000788294.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta Estrategias de Liderazgo Directivo para mejorar el desempeño docente, correspondiente a la Tesis **Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fundamentación, Objetivos, Plan estratégico y Programa de acciones y corresponde a la tesis: **Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope**.

#### a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos.	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación.	x		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema.	X		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación.	X		
2	Soluciona el problema de la investigación.	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo.	X		
4	Es viable en su aplicación.	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares.	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

La propuesta es pertinente y presenta claridad conceptual.

Chiclayo, 05 de diciembre de 2022.

Dr. Ricardo Chanamé Chira, Código de registro de SUNEDU N° 0000788294, con Centro de labores en la Universidad Tecnológica del Perú, N° de celular: 979076087.



Dr. Ricardo Chanamé Chira  
DNI 16797481  
Esp. en Investigación y redacción científica  
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>  
[richame\\_07@hotmail.com](mailto:richame_07@hotmail.com)  
979076087



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANAME CHIRA**  
Nombres **RICARDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16797481**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156650**  
Fecha Matricula **01/04/2019**  
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
**21 de Junio de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000788294

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTA  
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

Yo, **Richard Foster Horna Rodríguez**, identificado con DNI N° **42445436**, con Grado Académico de Maestro en gestión pública, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001013117.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta Estrategias de Liderazgo Directivo para mejorar el desempeño docente, correspondiente a la Tesis **Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fundamentación, Objetivos, Plan estratégico y Programa de acciones y corresponde a la tesis: **Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope**.

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos.	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación.	x		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema.	X		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación.	X		
2	Soluciona el problema de la investigación.	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo.	X		
4	Es viable en su aplicación.	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares.	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

La propuesta es viable y amerita su aplicación pertinente al público objetivo.

Chiclayo, 13 de diciembre de 2022.

Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez, Código de registro de SUNEDU N° 0001013117, con Centro de labores en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, N° de celular: 942675681.



Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez  
DNI 42445436

Esp. en gestión pública y empresarial  
[fosterhorna2014@gmail.com](mailto:fosterhorna2014@gmail.com)  
942675681



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HORNA RODRÍGUEZ**  
Nombres **RICHARD FOSTER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42445436**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **03/07/17**  
Resolución/Acta **0208-2017-UCV**  
Diploma **052-012771**  
Fecha Matrícula **30/03/2015**  
Fecha Egreso **16/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
04 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001013117

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 04/12/2022 12:50:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE RECOJO PROPUESTA  
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

Yo, **Johnny Cueva Valdivia**, identificado con DNI N° **16703164**, con Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0000987710

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategias de Liderazgo Directivo para mejorar el desempeño docente**, correspondiente a la Tesis **Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Introducción, Objetivo, Normatividad, Campo, Estructura y Plan de acción y corresponde a la tesis: "Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope"

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

La propuesta es pertinente y presenta claridad conceptual.

Chiclayo, 16 de diciembre de 2022.

Dr. Johnny Cueva Valdivia, Código de registro de SUNEDU N° 0000987710, con Centro de labores en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Legía de Bagua, N° de celular: 969954107



---

Dr. Johnny Cueva Valdivia  
Especialista en Investigación  
<https://orcid.org/0000-0001-8167-109X>  
jcueva@unibagua.edu.pe  
969954107



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUEVA VALDIVIA**  
Nombres **JOHNNY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16703164**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**  
Diploma **052-086376**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
15 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000987710

**JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 15/11/2022 09:31:36-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, CARRION BARCO GILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Mórrope", cuyo autor es CORONADO TORRES ANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

CHICLAYO, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARRION BARCO GILBERTO : 16720146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1104-6229	Firmado electrónicamente por: CCARRIONBA el 27- 12-2022 10:46:40

Código documento Trilce: INV - 1002333