



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Percepción del liderazgo directivo y desempeño docente en
la institución educativa N° 80755 “El Carmelo” - Virú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Tirado Calderon, Maria Isolina (orcid.org/0000-0001-7737-5749)

ASESORA:

Dra. Merino Salazar, Teresita Del Rosario (orcid.org/0000-0001-8700-1441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis querido padres José Leoncio Tirado Armas y María Cristina Calderón Robles por el apoyo y motivación para conseguir este propósito que forma parte de mi proyecto de vida, el logro de mi meta en este trajinar diario y por su compañía en la senda de mi desarrollo profesional.

A mis estudiantes con aprecio y cariño para que este producto se convierta en ejemplo a seguir en su aún temprana formación escolar, considerando el esfuerzo, sacrificio y protección del saber que amamos en la escuela: El estudio.

MARÍA TIRADO

Agradecimiento

A Dios que con su infinita misericordia nos protege y guía con amor por la senda del bien y nos conduce a concretar nuestras aspiraciones profesionales.

A nuestros asesores de la universidad por sus sabias orientaciones, su paciencia, sus consejos y su motivación para seguir bregando en este duro camino que nos conduce a la culminación satisfactoria de este producto científico el cual abrirá el horizonte del apasionante mundo de la ciencia y la cultura.

LA AUTOR

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	36
3.1 Tipo y diseño de investigación	36
3.2 Variables y operativización.....	37
3.3 Población, muestra y muestreo	39
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5 Procedimiento	39
3.6 Método de análisis de datos.....	40
3.7 Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN.....	55
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES.....	62
VIII. PROPUESTA.....	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Nivel de percepción del liderazgo directivo</i>	41
Tabla 2	<i>Nivel de las dimensiones de percepción del liderazgo directivo</i>	42
Tabla 3	<i>Nivel de desempeño docente.....</i>	43
Tabla 4	<i>Nivel de desempeño docente con sus dimensiones.....</i>	44
Tabla 5	<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	45
Tabla 6	<i>Relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente ..</i>	46
Tabla 7	<i>Relación entre desarrollar personas y el desempeño docente</i>	47
Tabla 8	<i>Relación entre rediseñar la organización y el desempeño docente</i>	48
Tabla 9	<i>Relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela.</i>	49
Tabla 10	<i>Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión aprendizaje</i>	50
Tabla 11	<i>Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión enseñanza.....</i>	51
Tabla 12	<i>Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión participación institucional.....</i>	52
Tabla 13	<i>Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión profesionalidad e identidad docente</i>	53
Tabla 14	<i>Relación entre la percepción del liderazgo directivo con el desempeño docente</i>	54

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i>	Nivel de percepción del liderazgo directivo	41
<i>Figura 2</i>	Nivel de las dimensiones de percepción del liderazgo directivo	42
<i>Figura 3</i>	Nivel de desempeño docente	43
<i>Figura 4</i>	Nivel de Desempeño docente con sus dimensiones	44
<i>Figura 5</i>	Relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente.	46
<i>Figura 6</i>	Diagrama de dispersión del desarrollo de personas y el desempeño docente	47
<i>Figura 7</i>	Diagrama de dispersión de rediseñar la organización y el desempeño.....	48
<i>Figura 8</i>	Diagrama de dispersión de gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente	49
<i>Figura 9</i>	Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y el aprendizaje en la escuela.....	50
<i>Figura 10</i>	Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la enseñanza en la escuela	51
<i>Figura 11</i>	Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la participación institucional	52
<i>Figura 12</i>	Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad docente	53
<i>Figura 13</i>	Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y el desempeño docente	54

Resumen

Con esta investigación se pretendió Determinar la relación de la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú, tuvo un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. La muestra fue 15 docentes; se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario con 46 ítems con escala de Likert de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; los datos se procesaron con el software estadístico SPSS V24. Se logró demostrar que la hipótesis general propuesta, arroja Rho de Spearman 0.784, demostrando así la existencia de un vínculo directo significativo ($\text{sig} < 0.01$), con una intensidad alta, entre las variables de estudio; conllevando a que a mayor puntaje de la percepción del liderazgo directivo, hay mejor desempeño de los docentes de la Institución educativa El Carmelo - Virú; Según la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, los datos no tiene distribución normal, por lo cual se utilizó la prueba no paramétrica correlación de Rho de Spearman; evidenciando que a una mejor ejecución en la dimensión rediseño de la organización, mejor es el desempeño docente con una significancia de ($\text{Sig} < 0.05$). Con ello, se acepta la hipótesis que existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo con el desempeño docente y sus dimensiones.

Palabras Clave: Percepción, Liderazgo, Director de colegio, Desempeño.

Abstract

This research was intended to determine the relationship between the perception of managerial leadership and teaching performance at the primary level of Educational Institution No. 80755 El Carmelo - Virú, it had a quantitative approach with a correlational design. The sample was 15 teachers; the survey technique and the questionnaire instrument with 46 items with a Likert scale of: never, almost never, sometimes, almost always and always were used; the data was processed with the statistical software SPSS V24. It was possible to demonstrate that the proposed general hypothesis yields Spearman's Rho 0.784, thus demonstrating the existence of a significant direct link ($\text{sig} < 0.01$), with a high intensity, between the study variables; leading to a higher score of the perception of managerial leadership, there is a better performance of the teachers of the Educational Institution El Carmelo - Virú; According to the Kolmogorov-Smirnov normality test, the data does not have a normal distribution, for which the non-parametric Spearman's Rho correlation test was used; evidencing that a better execution in the redesign dimension of the organization, better is the teaching performance with a significance of ($\text{Sig} < 0.05$). With this, the hypothesis that there is a significant relationship between the perception of managerial leadership with teacher performance and its dimensions is accepted.

Keywords: Perception, Leadership, School Director, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

La educación académica escolar a lo largo del tiempo siempre ha sido considerada de gran importancia para la mayor parte de los países del mundo, siendo una de los pilares más relevantes para el progreso de una nación en pro de una buena ciudadanía y un buen desarrollo económico, social y educativo. Una educación eficiente siempre va de la mano con líderes capaces de llevar enseñanzas idóneas a los estudiantes, motivo por el cual los directivos se educan en obtener un liderazgo pedagógico que sea acompañado por su plana docente, para un buen desempeño de estos mismos en sus labores de enseñanza para con sus estudiantes; además, la mejora en la educación es algo que se desarrolla constantemente año tras año, el cual puede ser impulsado por el propio sistema educativo de cada país o por medio de la investigación educativa propia de los directivos y la plana docente de una Institución Educativa.

El liderazgo pedagógico es aquello que no solo abarca la relación existente entre los diferentes protagonistas del ambiente educativo, sino que tiene una actividad más extensa al promover continuamente el desarrollo de capacidades, rendimiento y bienestar (Cerón y Padilla, 2021). Cabe decir que este liderazgo no recae solo en una persona, hablando directamente del director de una casa de estudios, sino también de su plana docente que con una ardua labor logran capacitarse día tras día por obtener un buen desempeño docente ya sea por medio de sus directivos o de sus propios estudios, brindando así cultivar una buena educación en los alumnos de los diferentes colegios a nivel nacional e internacional.

En América Latina aún se siguen teniendo brechas considerables en cuanto a la calidad educativa (Escribano, 2018). Entre estas brechas se encuentran la falta de inclusión social estudiantil por brindarle los mismos derechos educativos a los niños y adolescentes de un país, lo cual provoca en muchos de ellos el analfabetismo. Además de una carencia en la enseñanza crítica donde al estudiante se le estimule por obtener el razonamiento sobre las diferentes situaciones de la vida, así como la creación de proyectos de valor, la creatividad, la innovación y el espíritu crítico desde

pequeños. Es por ello que es tan importante que exista un liderazgo pedagógico desde la cúspide de una escuela; es decir, que parta desde el director, coordinador, tutor y profesores de estas mismas. Esto a razón de que los directivos asumen el rol protagónico de las acciones de su personal.

La plana directiva son los líderes de cada organización como lo vienen a ser las Instituciones Educativas, y su liderazgo debe conservarse y traspasarse al contexto académico-estudiantil, es decir, llevar ese liderazgo a sus docentes quienes tienen la responsabilidad directa de brindar una enseñanza de calidad a sus estudiantes con el fin de que ellos puedan interactuar en el valor de enseñanza-aprendizaje (Rafael y Rivera, 2019). Del mismo modo, Bolívar (2010) infiere, que el liderazgo consiste de forma esencial en desarrollar las capacidades de los maestros y alumnos con el fin de que estos se vean inter-relacionados con una enseñanza de alto valor y a su vez, puedan reflexionar sobre sus propios métodos de aprendizaje. Dubs (1994), aseguraba que el liderazgo pedagógico no solo se trata de llevar un control y supervisión, también está presente para el desarrollo del profesorado en la institución.

Como se menciona antes, no todo depende directamente del director, sino también del buen papel desarrollado por parte de los docentes, tal como lo hace ver el Minedu (2012), mediante el Marco del Buen Desempeño Docente que sirve como guía para apoyar al profesorado en el camino de su formación mediante diferentes evaluaciones logrando así un desarrollo en su carrera profesional.

Por otro lado, Martínez y Lavín (2017), infieren que el desempeño docente es una construcción conformada por distintos aspectos que hacen de esta una idea general. Contrarestando el buen desempeño docente existe el mal desempeño docente; no obstante, un buen docente profesional no debe apuntar a obtener resultados negativos. Es así que el desempeño docente se refiere al aprendizaje obtenido a lo largo de diferentes situaciones que lleva el profesor en el aula, manteniendo una interacción con sus estudiantes por medio de la enseñanza y el aprendizaje (Franco, 2019). Dicho de otro modo, las constantes vivencias del profesor con sus alumnos, hace que éste tenga

un juicio sobre aquello que esta haciendo bien y que esta dando un resultado positivo con respecto al aprendizaje asumido por estos alumnos, separando los resultados negativos y corrigiéndolos para brindarles una buena educación.

El liderazgo directivo es de suma importancia en toda Institución Educativa, impulsando el deseo por aprender y seguir formando el conocimiento, la plana docente no es ajeno a este liderazgo pues, depende su buen desempeño docente, al aplicar diferentes herramientas de valor para los estudiantes en el camino de aprendizaje que llevan a lo largo de sus diferentes grados estudiantiles (Quispe, 2020). No obstante, la realidad problemática viene a darse cuando existen diferentes percepciones sobre este liderazgo, entre los cuales se busque brindar recomendaciones para convertir las negativas en positivas y contrarrestar de esa manera los factores negativos que fueron percibidos dentro de las escuelas, como: El contar con una mala infraestructura, deficiencia de medios y materiales educativos, desactualización docente, falta de un compromiso institucional, indiferencia laboral, ausencia de empatía, monotonía, ausencia de iniciativas y de propuestas para un mejor desempeño docente, resquebrajamiento de las relaciones humanas, grupos de docentes que generan sub grupos que están a favor del director, grupo de docentes en contra del directivo y que generan influencias en los padres de familia, docentes indiferentes que les da lo mismo, logrando de esa manera que no se puede trabajar de forma colaborativa, con iniciativa para una buena gestión educativa institucional, todo esto no permite una calidad educativa en los estudiantes de las instituciones que se pueden ver afectadas por algunos de estos factores mencionados provocando una mala percepción por parte de los estudiantes, docentes y plana directiva.

A raíz de esta problemática es que se realiza la investigación con el objetivo de determinar la percepción del liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo” Virú y sus dimensiones. Esto con el fin de conocer y meditar sobre la percepción del liderazgo directivo que se tiene en este claustro escolar. Entendiendo que una variable se complementa con la otra; puesto que, al percibirse un mal

liderazgo directivo también se dará un mal desempeño docente, pero si por el contrario se percibe un buen liderazgo directo se dará también un buen desempeño docente, esto ya sea tanto en las Instituciones educativas nacionales como privadas. A tal razón se hace esta investigación que logrará ayudar a toda plana docente de las diferentes Instituciones del Perú y el mundo, complementando como es que se perciben estas variables sobre una institución educativa y así la información obtenida pueda servir de valor en próximos estudios que logren enriquecer el buen liderazgo directivo y desempeño docente.

Esta realidad pretende buscar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo” del Distrito de Virú, dado que existe una diversidad de problemas que podemos sintetizarlo en una deficiente percepción del liderazgo directivo, como también un deficiente desempeño docente, reflejado en la gestión de dicha casa de estudios, por lo que es importante abordarlo a fin de contribuir a una mejor solución para beneficio de todos los actores educativos involucrados.

El análisis de estas variables mejora la gestión y la calidad educativa, por tal motivo este estudio es abordado de suma importancia. La justificación tiene aplicación en lo práctico, teórico, social y metodológico dado que se encamina a un área de la comunidad educativa sobre la relación que existe entre ambas variables de estudio, para lo cuál la información recopilada en este trabajo, así como las conclusiones y sugerencias serán de ayuda para seguir mejorando posteriormente. A partir de esta realidad, hacer la investigación posibilita obtener información válida y confiable, por lo que formulamos el siguiente problema:

¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo -Virú?,
¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente de la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú? y ¿Qué relación existe entre las dimensiones del desempeño

docente y la percepción del liderazgo directivo de la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú?

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Las próximas investigaciones, servirán de fundamento en este estudio para hallar la relación entre las variables, a nivel internacional.

Reyes (2016) en su artículo; Prácticas y percepciones del liderazgo del directivo docente, se planteó mostrar los resultados de la investigación, en el marco del premio ciudad de Medellín a la calidad educativa. El estudio tuvo un enfoque cualitativo haciendo uso de la matriz de análisis, por medio de entrevistas y grupos focales, la población estuvo constituida por tres colegios de esta ciudad, donde la muestra fueron todos los directivos y profesores. Entre los resultados se obtuvo información de que, en el primer colegio, llevan un enfoque de lo ético basado buscar continuamente la calidad educativa; con respecto al segundo colegio, manejan una práctica con base en los valores de la institución direccionados a un progreso del ser humano; y en el tercer colegio, sobre cómo llevar una relación colaborativa con sus compañeros de trabajo, logrando que el plantel directivo tenga esta iniciativa para brindar solución al problema de ambiente laboral.

Rafael y Orbegoso (2019) en su artículo; Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente, se planteó determinar la influencia que hay entre las variables de estudio, perteneciente a colegios públicos de la UGEL Coronel Portillo Pucallpa. La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, correlacional de diseño no experimental, teniendo una población de 267 profesores y la muestra conformada por 158 de ellos. Se utilizó la encuesta con el instrumento cuestionario. En los resultados se logra aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, indicando de este modo la existencia de una influencia de la primera variable sobre la segunda.

Bladimir (2017) en su artículo; El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana, presentó como fin de estudio el dar una visión sobre como influye la primera variable sobre la segunda. En su metodología aplicó un estudio cuali-cuantitativa, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el instrumento cuestionario, el tamaño de la muestra fue establecido por 206 alumnos y 15 directivos pertenecientes a los colegios ubicados en la

Ciudad de Ambato. Entre los resultados se obtuvo que del 100% conformado por los estudiantes (206), el 35,4% manifiestan que muy a menudo los dirigentes brindan su tiempo a enseñar y capacitar a la plana docente; el 17% dijeron algunas veces; el 7,8% dijeron que nunca y el 5,3% rara vez. Asimismo, del 100% conformado por los directivos (12), el 58,3% dijeron que muy a menudo dedican tiempo a enseñar y capacitar a la plana docente y el 41,7% manifestó que siempre lo hacen.

Barrientos, et al (2021) en su investigación; Desempeño profesional de los docentes en la Educación Básica: una revisión sistemática, estableció analizar la información científica actual que se tiene con respecto a la labor pedagógica de los maestros de educación básica en el periodo de 2018 al 2020. Este estudio se encuentra bajo una revisión literaria y en su metodología hizo uso de un enfoque cualitativo; de tal modo, la información recopilada se obtuvo de la indagación de documentos y artículos científicos con relación al desempeño docente en la educación básica y se delimitó al periodo del 2018 al 2020. Por medio de toda la exploración se preseleccionaron 230 artículos, siendo 25 los seleccionados conforme a los criterios de inclusión y exclusión del estudio. Entre los resultados se obtuvo que, de todos los artículos revisados, 23 de ellos han mostrado alguna idea con relación a la variable desempeño docente, conformando el 92%; no obstante, 2 artículos no presentan nada con relación a ello, constituyendo el 8% del total de artículos. De tal modo se concluye que la producción científica en las bases de datos de Scopus, Ebsco, Eric, y Academic One File no es muy alta.

Aparicio, et al. (2020) en su artículo; Liderazgo directivo y cambio educativo: análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela, presentó como objetivo de estudio examinar las repercusiones que tiene el plan de trabajo diseñado para el fortalecimiento de los procesos de mejoría estimulados por el plantel directivo de uno de los colegios pertenecientes a esta red. Su metodología se basó en un estudio descriptivo, contando con información tanto cualitativa como cuantitativa, con un diseño transformador. La muestra fue tomada por la cantidad de 312 estudiantes y 30 maestros pertenecientes a la institución; además, se hizo uso del cuestionario PIMRS. Los resultados

demonstraron que la planificación fue una vivencia de acompañamiento, facilitando al plantel directivo la dirección hacia un cambio y al progreso de habilidades con el fin de dar solución a cualquier inconveniente presentado dentro de la institución que tengan a su cargo.

A nivel nacional, Rosas (2016) en su artículo; Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una institución educativa de Lima Metropolitana, planteó examinar el vínculo entre ambas variables desde el punto de vista del alumno en el colegio N° 04 Mariano Melgar ubicado en Breña. Esta investigación en su metodología presentó un diseño descriptivo correlacional estando conformada por una muestra de 110 alumnos de 5to y 6to grado del nivel primario, haciéndose uso de la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario. Se obtuvo a nivel general un 0.477 en el coeficiente de correlación de Pearson, dando así como resultado la existencia de un vínculo positivo medio o moderado, entre las variables de estudio.

Casas (2019) en su artículo; Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente, presenta como objetivo general determinar que existe relación entre ambas variables en el nivel secundario del colegio Maria Parado de Bellido del distrito de Rímac, Lima, 2017. Aplicó un método de enfoque cuantitativo, de diseño transaccional, el tamaño de la muestra fue de 327 participantes conformado por 3 integrantes del plantel directivo, 44 profesores y 280 alumnos; la técnica para la recolección de datos fue la encuesta haciendo uso del cuestionario. Como resultado se alcanzó un nivel de 0.897, indicando así un nivel de correlación directa-positiva alta entre ambas variables.

Yangali y Torres (2020) en su artículo; Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas, planteó determinar el vínculo entre la percepción de ambas variables en los colegios del Callao. Este estudio aplicó un método de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; teniendo como población a 20 maestros y 20 alumnos del 6to grado del nivel primario, los cuales fueron tomados como la muestra de estudio. Se hizo uso de la encuesta y el cuestionario. De tal modo se recopiló como resultado la existencia de un grado de correlación bajo entre ambas variables; puesto que en Rho de Spearman se halló un 0.205. Por tal motivo, se logró concluir que no

existe un impacto directo por parte del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en estos colegios.

Valderrama y Montenegro (2019) en su tesis; Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 10100 La Ramada, Cajamarca, planteó establecer la relación entre ambas variables en el nivel primario del primer semestre durante el periodo del 2018. Su metodología aplicó un diseño descriptivo correlacional, utilizando la encuesta y el cuestionario, la muestra fue establecida por el mismo tamaño de la población la cual consta de 7 trabajadores, donde 1 es directivo y 6 son docentes. Entre los resultados se observa un nivel de 0,978, lo cual indica la existencia de una alta relación positiva entre las variables de estudio.

Yaulli (2019) en su tesis; Liderazgo directivo y desempeño docente de las II.EE. con jornada escolar completa de UGEL Ventanilla - 2018, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre ambas variables en los colegios de tiempo laboral completo. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo desarrollado mediante el método hipotético-deductivo, la población fue un total de 154 docentes de 8 colegios, para determinar la muestra se aplicó una fórmula y dio por resultado 110 docentes; si hizo uso de la encuesta y el cuestionario. En los resultados se logró obtener un 0.732 en el coeficiente de Rho de Spearman, lo cual indica la existencia de una relación directa positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Arana y Coronado (2017) en su tesis; Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro, planteó establecer la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. En la metodología de este estudio, se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental; la población fueron 48 docentes de una institución y estos mismos fueron la muestra. Para el uso de las pruebas estadísticas, se utilizó Pearson para hallar la relación entre el liderazgo transformacional y estratégico con el desempeño docente y Spearman para el estilo democrático y autocrático con desempeño docente. En los resultados se demostró la existencia de una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente, predominando la dimensión liderazgo

transformacional.

Chambilla (2019) en su tesis; Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa primaria N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita 2017, presentó como objetivo general establecer si existe relación entre ambas variables. El estudio es de tipo no experimental con un diseño correlacional; la población fue constituida por todos los maestros y directivos de este colegio, en donde la muestra fue de 15 docentes, los cuales fueron escogidos a través del muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario. En los resultados se obtuvo que la correlación entre ambas variables es positiva con tendencia a incrementar.

Mamani (2019) en su tesis titulada; Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 72516 del distrito de Huatasani-Huancane-Puno-2019, se planteó como objetivo principal determinar la relación lineal entre ambas variables en el nivel primario de este colegio. El enfoque utilizado en este estudio es cuantitativo hipotético deductivo con un nivel descriptivo correlacional, empleando la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. La población estuvo compuesta por todos los docentes de la I.E. Primaria N° 72516, teniendo un total de 30 profesores como muestra del estudio. Entre sus resultados se obtuvo que no existe una relación entre ambas variables, dado que se obtuvo un 0.098 en el coeficiente de correlación de Pearson.

Villalba (2020) en su tesis; Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primario del distrito de la Yarada-Los Palos año 2019, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre las variables de estudio. La metodología aplicada es de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo; la población y muestra de estudio estuvo conformada por 09 directores y 30 docentes de los colegios del nivel primario de este distrito, empleando la técnica de la observación y la encuesta con el cuestionario. Entre sus resultados se halló que los directivos presentan un liderazgo equilibrado o mediador y que los maestros tienen un nivel suficiente sobre desempeño docente, indicando así una relación media entre ambas variables de estudio.

Antonio (2020) en su tesis; El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria

pertenecientes a la Red N° 16 de la UGEL 03, tuvo como objetivo principal especificar la relación entre ambas variables. El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptivo correlacional; la población fueron 59 docentes de cinco claustros del saber de nivel primario. En sus resultados se obtuvo información de que el valor de $p = 0.283$ para las variables liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente, considerando que este valor se encuentra por encima de 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se infiere que no existe una relación estadística entre ambas variables de estudio.

Aguilar (2018) en su tesis; Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, la Molina, tuvo como objetivo general de investigación determinar la relación que existe entre ambas variables. El método utilizado es de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional; la población fue constituida por 36 profesores que, a su vez, fueron la muestra; la técnica que ayudo a recopilar los datos fue la encuesta con el uso del instrumento cuestionario. En los resultados se halló que el valor del chi-calculado (29,22) es superior al valor de chi crítico (26,30), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Concluyendo así que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

A nivel local, Dueñez (2021) en su tesis; El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica en los años 2015 al 2019, tuvo como objetivo analizar el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica. Este estudio fue exploratorio de revisión sistemática de artículos científicos de los últimos años (2015 al 2019), se hizo con un enfoque cuantitativo (dado que se utilizaron procedimientos estadísticos), no experimental; la población que se tuvo en esta investigación fue de 78 artículos científicos de revistas indexadas relacionadas al tema de estudio, teniendo en cuenta para su selección criterios de inclusión y exclusión, obteniendo así una muestra de 26 artículos científicos. La técnica utilizada fue la de revisión sistemática apoyandose en dos registros en Excel. Entre los resultados se obtuvo que un 46.2% de los artículos tuvieron una relación directa positiva-fuerte, un 11.5% muestran una relación directa positiva-moderada, un 15.4% tuvo una relación débil; en tanto, un 26.9% no precisa.

Sanchez (2021) en su tesis; Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020, estableció como objetivo determinar la correlación entre ambas variables. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, clasificada como transversal por su temporalidad. La población de este estudio fue compuesta por todos los maestros, tanto hombres como mujeres, de la I.E. del nivel secundario de la Ugel Virú 2020; la muestra fue conformada por el 20%, los cuales fueron 86; sin embargo, por criterios de exclusión quedó en 81. Se utilizó la encuesta con los instrumentos auto cuestionario y la escala de valoración. En los resultados obtenidos se observa un 0.588 en el coeficiente de Rho de Spearman, lo cual indica que existe una correlación positiva con un nivel moderado; es decir, mientras mayor sea una variable, mayor también será la otra variable.

Los supuestos filosóficos que sustentan el marco teórico

La ontología se encarga de estudiar la existencia de los fenómenos. El término Ontología proviene de las palabras “onto y logos”, las cuales se interpretan por ente y doctrina, palabra y estudio. La filosofía Ontologica era entendida como la “primera filosofía” por parte de la filosofía premarxista. De tal modo, se considera que la ontología es equivalente a la metafísica, logrando definir de forma universal las especulaciones del ente. En la era de la edad media, los filósofos creyentes (católicos) trataban de valerse del pensamiento aristotélico de la metafísica para manifestar una disciplina de la existencia, que servía para demostrar de forma filosófica las cosas reales de la religión.

Posteriormente en la edad moderna se comenzó a comprender por ontología una fracción de toda la metafísica, la disciplina de la forma intangible, de la existencia misma que hay en el mundo. El término de esta rama filosófica es perteneciente al filósofo alemán R. Goclenius (1613). La idea misma de esta rama es su estructura donde analiza de forma abstracta los diversos conceptos del ser, lo posible y real, la cantidad y la calidad, así como la causa-efecto. Asimismo, la tendencia opuesta se inspeccionó en doctrinas materialistas pertenecientes a Hobbes, Spinoza, Locke y otros autores más de Francia en el siglo XVIII, gracias al positivismo lograban apoyarse en la información de las ciencias que se ejecutan con el experimento, de forma objetiva el pensamiento

ontológico como doctrina filosófica de jerarquía principal, retirada de la gnosología y la racionalidad. Algunos de los representantes alemanes como vienen a ser Kant, Hegel y otros, realizaron una crítica de forma dudosa a la ontología, mencionando, por un lado, que la ontología era una realidad forzada con falta de argumento y, por el otro lado, esta crítica finalizaba con el reclamo del poder crear una nueva ontología, sin errores (metafísica), y reemplazar la ontología con el subjetivismo trascendental (Kant) o la lógica (Hegel).

Para esta investigación es preciso contar con sustentos ontológicos que concedan un conocimiento mayor de la realidad o fenómeno de estudios; sobre ello, Phillippe Cabestan (2002) acoge la interrelación entre Sartre y Heidegger desde la idea de una ontología diferenciada. Es evidente que entre ambos autores hay planteamientos iguales; no obstante, como determina Cabestan, por más que el primero se haya visto influenciado por el segundo, se trata de ideas que se separan en caminos opuestos. De hecho, si la ontología planteada por Sartre es una idea del ser espiritual, esta no lo es; por ende, una idea diferente de lo real, ya sea lo existente, de lo trascendental, del suceso. Sartre comprende estos pensamientos en todo ámbito desde una posición humanitaria, como apoyo en la crítica del entendimiento dialéctico apostada de Heidegger, a la hostilidad hacia el hombre. De tal modo, si Heidegger, se focaliza en lo distintivo existente entre el ser espiritual, Sartre lo lleva a cabo en la interrelación de las dos regiones que surgen de la composición propia del ser. Puntualmente, Sartre no se toma el tiempo en supervisar la diferencia entre el ser espiritual y las dos regiones del ser.

Sartre (2003), sostiene que la postulación del yo trascendental involucre una deslealtad de Husserl hacia lo fenomenal, dado que desde su punto de vista será una oscuridad para la conciencia. Asimismo, este autor define a la conciencia como un todo lleno de claridad pese a que el objeto se encuentra oscuro dentro de ella, se sigue manteniendo clara pese a estar conciente de dicho objeto. La conciencia es aquello que hace al hombre entender el que es lo que hace, cómo y por qué lo hace, así como también puede ser la observación y apreciación que se tiene del entorno en donde se encuentra; así como también

puede ser referente a la moralidad impuesta por la sociedad de la que uno es consciente en la que vive.

Asimismo, se abre la oportunidad de la relación fenomenológica; por ello, a partir de la representación de la conciencia como transparente y del objeto como oscuridad. Además, Sartre (2003) menciona que si se le introduce dicha oscuridad a la conciencia, se logra destruir el significado tan arraigado que se tenía de esta, al paralizarla con dicha oscuridad, deja de ser espontánea dado que lleva consigo una cosa similar a un germen oscuro. Puntualmente, en el ser y la nada, Sartre sigue sosteniendo el mismo pensamiento, solo que llevando una radicalidad hacia ella. De tal manera, se puede apreciar una variación de la lengua que se ocupaba con el traslado de un plan psicológico a uno existente. Dentro del ser y la nada, la conciencia pasa a emplear el rol de uno de los dos aspectos en los que se manifiesta el ser: para sí. Por otra parte, el objeto, en su estado objetivo más natural, será la otra región: el ser en sí. Dado que el ser para sí es la conciencia, no se relaciona, del mismo modo que en la Trascendencia del ego, de la reflexión cartesiana, donde hay una autoimpresión irreducible de sí a sí.

Debido a ello, se manifiestan dos resultados primordiales en el interior de la idea sartreana. Por una parte, existe una petición anticipada al cogito cartesiano, mientras que por otra parte, la interrelación de la conciencia y el mundo no es un vínculo establecido por encima del modelo del intelecto, así como se logra comprender por medio de la idea moderna. En tal aspecto, Sartre (1943) refiere que la conciencia que no reflexiona posibilita la probabilidad de reflexionar; dado que existe la condición del cogito cartesiano para llevar a cabo dicho acto. Entre estas ideas, las más resaltante desde un punto particular, es la investigación del realismo, idealista, el raciocinio y la ontología que guarda relación con la realidad física del estudio.

Piaget, menciona que lo epistemológico se relaciona con el análisis del estrecho y amplio conocimiento de los estados; además, éste se pregunta cómo el ser humano logra entender el conocimiento como tal, más que nada por el proceso por el cual estos pasan en lugar de por lo que es en sí (Cortés y Gil,

1977). Es así que; uno se logra percatar de que se está siendo consciente del entendimiento mismo y del saber tanto como del conocimiento que se posee.

Aportando a ello, Ceberio y Watzlawick (1998) infieren que el término epistemología es proveniente del griego episteme que se define como conocimiento; además de que es una rama filosófica que se encarga de estudiar todos los aspectos, adquiriendo así nuevos conocimientos por medio de la investigación de los enfoques, delimitaciones, planificaciones y certezas de todo esto. Es así que; para lograr desarrollar el intelecto se debe vivir múltiples situaciones que puedan brindar experiencia; esto se podrá desarrollar cuando el individuo sea consciente de lo que está pasando entre el enlace que tiene con el objeto, llevando así una verificación de sus vivencias, lo cual le permitirá poder predecir e interpretar sus acciones que realiza teniendo en cuenta lo malo y bueno de estas. De tal modo, se puede deducir que la epistemología tiene por fin el entender de las cosas ya sea en uno mismo o en el de los demás, hasta una doctrina en específica; esto la lleva a sostenerse como tal, su naturaleza, su amplitud y restricción en su significado intrínseco (particular de esta) y extrínseco (su dominio social).

Según lo referido por otros autores, la epistemología es la rama filosófica que tiene como uno de sus propósitos, el recorrer las vivencias del individuo en cuanto al desarrollo de su intelecto; en otras palabras, cómo ha hecho para tener una objetividad y especialidad de su conocimiento, y con ello el reconocimiento que otorga la comunidad científica a la epistemología. Es esta misma la que examina el comienzo de esta ciencia, que averigua cómo la persona logra comprender o transformar lo que lo rodea, a través, del camino experimental o interpretacional en la búsqueda de darle un sentido a los sucesos presentados en sus principios y naturaleza.

Este último pensamiento es concebido por Thuillier (1992), el cual infiere que la epistemología estudia los inicios y la composición del conocimiento científico sin imponer creencias. De ese modo, esta misma muestra que no es una forma creencial constituida por leyes inalteradas e impuestas; sino más bien resulta ser ese traspaso de saberes que se mueven en lo ficticio del tiempo; la

consideración de este y el rompimiento de las reglas que fundamentan un modelo propio de una sociedad del saber (Kuhn, 2001).

Por lo tanto, vincular la epistemología con el inicio natural de la adquisición de conocimientos científicos, hace que se logre aceptar de esta misma la trayectoria que tienen este tipo de saberes en las organizaciones sociales, las doctrinas ideológicas de la era, la impresión y modificación cultural provocada por un entendimiento particular que en ocasiones separa de la realidad.

A partir de la inspección del ambiente y la aparición del saber a mitad de la historia, Osorio (1998), nota una visión tanto externa como una visión interna de la gnoseología; en la que éste menciona comprender la visión externa, como la atención del entorno pluricultural en la práctica juiciosa del saber; y por la visión interna, los ámbitos epistémicos sin este entorno. Esta visión se ha visto alejada de alguna manera de la formalidad de la epistemología como materia de análisis con relación a la naturaleza de algo, e incita en cambio, a sostener nuestros ojos en la ecología del planeta sobre el conocimiento disciplinario.

Desde la perspectiva de Galindo (1998), el gozar de una visión ecológica, es tener en cuenta el impacto del saber en cuestión (de una doctrina propia) en su sentido interno, y el dominio de la situación o ambiente donde se genera y se muestra tal conocimiento. Por otro lado, Lakatos (1978), citando a Cova, et al (2005), sustenta que todo plan dispone de un contexto interno, uno externo y uno real. Con respecto al contexto interno se hace énfasis en los sucesos adelantados y atrasados de los hechos que lo han perjudicado, y el triunfo que surge pasivamente de un plan sobre otro, obteniendo así, una descripción realista del desarrollo intelectual; en cuanto al contexto externo, resulta ser la explicación que se necesita de las teorías experimentales para esclarecer los aspectos residuales no coherentes al plan; es decir, el contexto externo, proporciona explicaciones de la medida, posición y elección, entre otros, de los hechos históricos del ambiente en el que se ha llevado a cabo el plan. En conclusión, ambos contextos (interno-externo) son confrontados en la historia real del plan. No obstante, es de importancia el precisar que Lakatos (1978) le Brinda un mayor peso al contexto interno.

Ricci (1999), citando a Sánchez (2022), refiere que lo epistemológico es el vínculo que relaciona las percepciones con los diferentes elementos, sucesos, sujetos y de vez en cuando con lo trascendente. Siendo construido sobre aspectos personales y habituales; de tal modo, pasa en el medio de la ciencia, lugar en el cual se expanden diversos saberes y modos de juicio que juzgan de manera crucial el mundo. Así la epistemología se puede confrontar utilizando anteojos y observando de forma real con mayor o menor precisión, comprometiéndose con ello no solo por fuera de sí, sino ayudando a constituir; es decir, no solo se trata de observar, también se trata de participar de forma activa en el acontecimiento o manifestación examinada.

Es por ello, que la epistemología no solo es un objeto de análisis de una doctrina; es más que ello, es una experiencia constante y movible de un mundo enérgico que pese a estar lleno de leyes firmes e inalterables, el científico o investigador por diversidad de motivos (de los cuales se confrontan y reflexionan entre sí) se ocupa de desempolvar o extraer toda la trama inmóvil que argumenta la ciencia en su generalización. De tal modo, la tarea del epistemólogo consiste en ir de un lado para otro tomando consciencia de lo crítico-reflexivo, así cueste establecer de nuevo leyes firmes e inalterables, estas mismas, a su vez, deberá nuevamente desempolvar y colocar a deliberación de otros (pares y homólogos); dado que todo su ser intranquilo, animado por el juicio constructivo (y en algunas ocasiones destructivo) de sus pares, regresa a alterar lo estático para colocarlo de nuevo en movimiento.

Es así que se le considera epistemólogo a aquel que es consciente y reflexiona sobre ello en función a su sentido común; de la importancia de sus proyectos en el ámbito general y particular; que piensa que no puede huir de la equivocación por pequeña que sea; pues el conocer (percatarse de algo y actuar conforme a ello) que se equivocó, lo hace consciente de ello, llevándolo así a reflexionar si es que no puede o si, esto conseguirá también que este conozca que es lo que puede estar alterando su conocimiento científico gradual.

Ese “percatarse de algo y actuar conforme a ello”, forma parte del poseer una mirada epistemológica; dado que el estudioso deberá observar todo lo que pasa en su entorno y que todo ello es parte de su humanidad insustituible; del ser

condicionado que no altera, ocasiona y entiende sucesos que puedan ir más allá de su entendimiento, pero que se pueden aceptar e incluso aprobar para un mundo estudioso y social. Entonces, no solo se le puede considerar epistemólogo a aquella persona que práctica la epistemología, sino también a ese individuo que medita continuamente su ser y hacer con relación a otro u otros, cruzando su sobrevenir trascendental bajo las estructuras del conocimiento.

Por último, es necesario mencionar que el saber epistemológico se envuelve en la relación, dado que no se instala en el orden de una idea interna solipsística, sino también en la relación que existe con el otro; es decir, es una epistemología en efecto de un análisis compartido. Las interrogantes del otro, las conformidades y disconformidades, incluso las no simpatías, son razones que empujan al individuo a deliberar, dichos pensamientos, se muestran en lo general y particular, en la interacción, en el grupo, en la sociedad del conocimiento; en resumen, en el intermedio del yo-otro. Así como pasa con el investigador que analiza deliberadamente, pasa también con el grupo que forja un conocimiento epistemológico, movilizado por una reflexión del bien o mal, la cual es mejorada en el ser de la sociedad académica.

La Axiología, también conocida como filosofía de los valores o teoría de los valores, la conjugación de este término se logra interpretar como algo de valor. Asimismo, esta rama puede verse aplicada a disciplinas tales como el derecho o la pedagogía, dado que conciben temas pertenecientes a esta rama filosófica. Cada persona se ve dirigida por diferentes aspectos, entre los cuales se encuentran los valores, que son considerados como condicionantes que impulsan al individuo a actuar de una manera u otra, dado que ello es lo que considera correcto, determinando así su comportamiento y expresión sobre sus sentimientos e intereses. En relación con esto, los valores logran definir las ideas que tienen los humanos y la forma en que les apetece vivir, compartiendo diferentes momentos con las personas de su entorno y siendo capaces de razonar conforme a lo bueno o malo que va sucediendo, desde muy pequeño o muy grande que sea el contexto de la situación presentada; no obstante, encontramos una diversidad de valores, los cuales son propios de una sociedad,

país o cultura, logrando en cierto modo establecer un comportamiento y actitud propia de una persona que busca vivir en bienestar grupal.

Como ya se ha mencionado anteriormente, existen múltiples valores, pero los más destacados son los valores humanos dado que estos son más acogidos entre las diferentes sociedades. Dichos valores tienen que ver con el respeto, la empatía, la solidaridad, la camaradería, etc. Como ejemplo, tenemos la libertad, el cual es un valor humano que es propio de todos y tiene que ver con sentirse libre de decidir por cuenta propia, expresando sentimientos u opiniones. Por tanto, cuando se toma en cuenta valores que son de suma importancia para un grupo social, se deben considerar también las culturas en las cuales estos se ven envueltos, así como las características propias de dicha sociedad, respetando los valores que tenga cada una de ellas. Del mismo modo, existen también otros valores que son relevantes, como los son los valores familiares y los valores religiosos, entre otros más que se encuentran como régimen del actuar conforme a lo que pueda suceder o acontecer.

Los valores humanos son presentados como un grupo de aspectos positivos que pertenecen a un individuo o sociedad, estableciendo un comportamiento de relación con otras personas y su entorno. Estos valores acogen cada una de las actitudes que son examinadas como positivas, de tal forma se interrelacionan con los valores éticos como también con los valores morales, los cuales permiten al sujeto discernir lo bueno de lo malo. Estos valores morales se constituyen por los valores éticos y sociales, formando así un conjunto de normas fijadas para poder convivir en armonía con los demás en nuestra sociedad. Para ello también están muy presentes los valores sociales que son regidos por cada nación en función a lo que estos consideran que sea bueno o no; sin embargo, los valores universales son aquellos que están presentes en cualquier lado y que son tomados como tales sin restricción alguna.

En tal aspecto, los valores humanos son los aspectos positivos que moderan el accionar de una persona, sobrepasando todo límite cultural teniendo como fin el generar un bien tanto particular como colectivo, dichos valores permiten actuar de una manera consciente en función a lo regido por lo que esta bien o lo que esta mal, pero principalmente son condicionantes para el buen

actuar de una persona, dado que un comportamiento responsable de las acciones que cada uno realiza, puede provocar en la sociedad un ambiente de armonía, amor y felicidad. Así como también el poder observar que camino sigue la vida de cada individuo con respecto al comportamiento que tuvo en función a sus valores humanos.

Estos valores son trasladados de generación en generación, principalmente por los padres hacia sus hijos, seguidamente por los docentes quienes, al llevar la educación hacia los niños, toman el papel de entidad ética. Presentando así varias posiciones éticas e incluyendo algunos códigos deontológicos, que logran evaluarlo a sí mismo como también a sus estudiantes, esto se puede llevar a cabo por medio de unos documentos, donde se observe si ha llevado de forma correcta su actividad profesional, así también, se determinan algunos pasos para ejecutar estos códigos.

Con tales documentos el evaluar a los docentes será primordial para este estudio. Dado que se cree, de forma similar a otros estudios, que hay una constante atención en el papel que desenvuelve esta evaluación en el docente para el logro de mejorar la institución educativa. Con cada mejora dentro de la escuela, se hace énfasis en la acción del profesorado dado que se tiene la certeza de que así lo hizo por medio de los modelos de gestión de calidad. Se fijaron cinco aspectos conforme a la literatura que hay con información sobre este tema, los cuales según Fonseca (2003), manifiesta que vienen a ser varios modelos, como el de evaluación que consiste en lo práctico del maestro, otro viene a ser el de evaluación del docente recién iniciado, otro más como el que se basa en la promoción y el incremento del sueldo, el siguiente tiene que ver con el progreso profesional y por último el de la evaluación hacia un camino de mejora constante en la institución.

A causa de la peculiaridad de esta investigación, se establecieron los argumentos del modelo de evaluación para el progreso educativo. Resaltando aspectos como el de que el maestro es el ente primordial para lograr mejorar la escuela, así como el progreso gradual de la plana docente, los principios propios de ellos, el logro de los alumnos, saberes del maestro y también los compromisos

en los que se ven envueltos así como la cultura propia de la institución y los docentes.

Scheler (1978), logra diferenciar tanto los valores objetivos como los valores subjetivos, siendo unos perteneciente a las cosas y el otro a las personas. A los primeros valores le otorga el nombre de “bienes” y a los segundos el nombre de “valores morales”, pudiendo ser estos valores tanto buenos como malos. De este modo, se percibe que dichos valores son observados de forma jerárquica, desde un valor particular del hombre hasta el valor sin fin de un Dios. Dicha jerarquía puede verse establecida de menos relevantes a más relevantes, resumiéndose de la siguiente manera: Valores del placer; valores vitales; valores puramente espirituales (estéticamente: lo bonito-lo feo); valores de la justicia o lo torcido de lo recto; valores con relación a ser comprensivos de lo totalmente cierto o de lo parcialmente cierto; valor superior, el cuál como final es Dios.

Teorías generales que argumentan el marco teórico

Entre las teorías que sustentan este marco se encuentra la Teoría Conductista, donde se logra comprender por conductismo a una rama de la psicología que coloca su atención en el comportamiento humano y animal, siendo esta observada para posteriormente se tenga en cuenta como sería dicha conducta de pasar por dos situaciones similares y conforme a ello poder controlar tales situaciones, a su vez, esta en ocasiones se logra desarrollar gracias a una mezcla de interrelación entre incentivos y contestaciones definidas.

En su perspectiva más tradicional, aísla todo interés como las emociones, reflexiones e imaginaciones, centrándose nada más en la observación del comportamiento; en pocas palabras, aprecia lo general por encima de lo particular. Es así como se dió una institución psicológica con mayor predominancia desde que se conoció en el siglo XX, considerándose una contestación a la mirada hacia uno mismo, dominando el estructuralismo en su momento y lo introspectivo como forma de investigación teniendo consigo sus más resaltantes expositores como Watson, J. (1878-1958) y Sikkner, B. (1904-1990), ambos actuando por su lado y a su modo.

Se encuentran así diversas variantes del conductismo, diferentes a la que en un inicio se propuso por Watson, como lo son las doctrinas pertenecientes a Tolman, Skinner y Hull, o también la psicología interconductista de Kantor, J., el conductismo teleológico de Rachlin, entre otros autores.

En términos amplios; aunque, la teoría conductista busca comprender el comportamiento del individuo como efecto de una limitada proporción sobre el ser vivo, a raíz de ello se da una instrucción que responde a estímulos tanto externos como internos. Debido a esto, la teoría conductista estima el ambiente por, sobre todo, dado que no se puede aislar el aprendizaje de la forma en la que sucedieron las cosas.

El desarrollo cognoscitivo nace de un procedimiento de colaboración, según lo manifiesta la Teoría Sociocultural de Vygotsky dándole importancia a la participación dinámica de los pequeños con el entorno que los envuelve. Lev Vygotsky (Rusia, 1896-1934), infería que los niños evolucionan su formación; a través, de su relación con la sociedad, dado que adquieren técnicas cognoscitivas nuevas y superiores como parte de un suceso natural de su introducción a una práctica que asimila las bases de pensamiento y comportamiento del entorno en el que se encuentran, apoderándose de ellas.

La Zona de Desarrollo Próximo, es un área donde los niños que se encuentren dentro de ella, realizarán una misión específica, la cuál se podrá realizar de forma propia por parte de ellos; pero deberán agregar una clave de idea. Sin embargo, con la guía y apoyo necesario, lograrán ser aptos de concretar la misión de forma exitosa. Conforme la guía, control adecuado y el compromiso de aprender sean acogidos, el niño mejorará de forma adecuada en su aprendizaje y fortalecimiento de su intelecto a la hora de aprender.

Entre los muchos partidarios de la Teoría Sociocultural de Vygotsky, se encuentran Wood (1980), Bruner y Ross (1976), quienes hicieron uso de la representación de los “andamios” refiriéndose sobre el modo de aprender de éste. La metáfora del andamiaje se basa en la ayuda provisional que se le brinda al niño por parte de una persona adulta (ya sea un maestro, los padres o algún tutor), esto con la finalidad de ir desarrollando una labor hasta que el

pequeño logre realizarla por sí mismo sin ayuda de alguien. Esta técnica a lo largo de los años se ha visto presente de forma constante tanto en la casa como en la escuela donde el pequeño tuvo que realizar diferentes tareas, las cuales para poder ser llevadas a cabo necesitaron en un inicio la instrucción de la persona adulta hacia el niño haciendo que este pueda poco a poco ir aprendiendo lo que se debe hacer y de ese modo lograr terminar con su trabajo por su propia cuenta.

Gail Ross, quién también fue una seguidora, estudió de forma real el procedimiento que lleva consigo el andamiaje en la formación infantil, enseñando a pequeños entre las edades de tres y cinco años, haciendo uso de diversos medios. Ella misma era quién controlaba y centraba el interés de las reuniones, utilizando muestras pausadas y exageradas a los estudiantes con el fin de demostrar que el concluir una tarea era factible. De este modo, la doctora Ross era quién se ocupaba de prevenir todo aquello que este por suceder. Llevaba un control sobre todas las áreas de la tarea en las que laboraban los pequeños en un nivel de dificultad e intensidad brindando a las técnicas anticipadas de cada uno.

La manera en la que se mostraban los instrumentos o herramientas, las cuáles eran materia de formación, consentían a los pequeños a encontrar una manera para concretar y llevar a la tarea por su propia cuenta, siendo este un modo más eficiente que el solo explicarle cómo llevarla a cabo. Es en tal punto que la Teoría Sociocultural de Vygotsky indica la “zona” existente en medio de lo que los individuos pueden llegar a entender cuando observan el cómo se hace algo y lo que pueden comprender mediante un aprendizaje propio. Dicha zona es la conocida como la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), mencionada anteriormente (Bruner, 1888).

Esta Teoría de Vygotsky tiene consigo consecuencias trascendentales para la formación y evaluación del desarrollo del aprender. Las pruebas fundamentadas en la ZDP, que marcan la aptitud del pequeño, simbolizan una opción de incontable valor a los exámenes homogeneizados de intelecto, los cuales hacen relevancia en los conocimientos y aprendizajes ya obtenidos por

el pequeño. De este modo, muchos de ellos se ven favorecidos gracias a esta Teoría presentada por Vygotsky.

Otro aporte importante sobre la percepción contextual ha sido la relevancia en el progreso del ámbito social. Dicha teoría protege el avance progresivo en los pequeños, siendo una norma de apropiada para el desarrollo del niño que es de una cultura, culturas o sociedades diferentes.

Por medio de la Teoría Cognitiva del Aprendizaje se logran comprender como es que el cerebro es la parte fundamental para el procesar e interpretar los datos obtenidos con respecto a como los cuerpos entienden todo aquello que se logra aprender. De tal manera, se puede apartar entre ambas teorías, tanto la Teoría Social Cognitiva como la Cognitivo Conductual.

La comprensión del por si entendido como aprendizaje, se basa en referencia a hacer uso de nuestro cerebro para poder pensar. Este pensamiento de instrucción es el núcleo de la “Teoría Cognitiva del Aprendizaje”; debido a esto, se pudo inferir los procedimientos mentales; dado que, se ven perjudicados tanto por elementos internos como externos que ocasionalmente generan un aprendizaje del hombre.

Los diferentes procesos de aprendizaje que son precisados por la TCA se ven interpretados, primeramente, por intermedio del análisis de los procesos cognoscitivos. Suponiendo que, a través del procedimiento mental efectivo, el aprender se desarrolla de forma más accesible y este nuevo conocimiento puede ser almacenado en la mente por un tiempo prolongado. Mientras que, el desarrollo mental ineficiente provoca obstáculos en dicho aprendizaje, los cuales pueden ser apreciados durante el tiempo de vida del hombre. En la TCA, se toman en consideración tres aspectos: Aspectos de comportamiento, Aspectos del ambiente (exterior) y Aspectos propios (interior). Se interpreta que estos aspectos se relacionan entre sí, causando que se origine el aprendizaje. De tal modo, los sucesos experimentados por uno mismo se pueden agrupar con los factores relevantes del comportamiento y con los factores del ambiente.

En la relación existente entre hombre-entorno, las convicciones, pensamientos y aptitudes cognitivas del ser humano se ven cambiadas por motivos extrínsecos, como lo puede ser el contar con el apoyo de una figura

paterna, un área dificultosa o un ambiente hospitalario. Con respecto al vínculo entre el hombre y comportamiento, los procedimientos cognitivos de un sujeto alteran su comportamiento. Del mismo modo, el realizar dicho comportamiento posibilita el cambiar su manera de pensar. Al final, en la relación entorno-comportamiento, los elementos extrínsecos se pueden transformar la manera de ver el comportamiento. Asimismo, este comportamiento puede dañar y alterar el entorno. Dicho modelo precisa de forma clara que, para lograr aprender de forma positiva y efectiva, el individuo deberá tener aptitudes positivas, mostrando un comportamiento idóneo y mantenerse en un entorno de acción. Igualmente, la TCA establece que los estudiantes deben calificar las nuevas experiencias, realizando un estudio de lo vivido por ellos mismos en su pasado con determinantes parecidos. Por tal motivo, el aprendizaje obtenido sale como resultado de un examen completo de lo vivido anteriormente con lo vivido en el presente.

Entre los diferentes conceptos que tiene la Teoría Social Cognitiva TSC, existen algunos que se manifiestan tanto en adultos como bebés, niños y adolescentes, como lo son:

1. Aprender al observar. Consiste en observar lo que hace un individuo, apreciando tanto sus errores como aciertos, logrando así recopilar información sobre ello para minimizar el fallo.
2. Reproducción. Se basa en la repetición constante de un comportamiento teniendo como objetivo aumentar la efectividad, colocando al individuo en un lugar agradable con elementos necesarios que lo impulsen a aprender y colocar dicho aprendizaje en práctica.
3. Autosuficiencia. Con esto el sujeto busca mejorar a través de sus conocimientos y comportamientos adquiridos, al practicar con estos.
4. Defensa emocional. Los elementos buenos en contra de un entorno insostenible y factores particularmente negativos, provocan la captación de aprendizaje de forma más efectiva, sobretodo en los adultos.
5. Capacidad de Autorregulación. Con esto el sujeto busca regular su comportamiento, estando incluso en un ambiente negativo.

Cada uno de estos conceptos forman un rol importante dentro de la persona, dado que con ello estos logran aprender y comprender mejor lo que sucede desde que miramos algo tantas veces seguidas hasta el punto de ya conocer todo el resultado percibido de una situación, lo relevante aquí también es el considerar que con cada repetición nueva de lo que se observó anteriormente se puede volver a aprender algo nuevo, pero esto sólo será posible si así lo quiere el individuo. Es decir, que el constante aprendizaje en el sujeto forma parte de sí como proceso constante de su vida cotidiana, ya sea en situaciones en donde éste se encuentre totalmente cómodo en situaciones nada agradables pero que el aprendizaje está ahí siempre y cuando lo que se busque sea aprender.

Teorías específicas que sustentan el marco teórico

Entre las teorías específicas o sustantivas que se ven aplicadas a las variables de estudio para darle una definición como percepción del liderazgo directivo, se cuenta también con la teoría conductista argumentada por Watson, J., la teoría reflexológica, argumentada por Pavlov, I. y por último el conductismo operante argumentado por Skinner. Las cuales argumentan la conducta del hombre de forma casual mediante el condicionamiento operante o clásico, dándose un comportamiento natural que responde por medio de estímulos condicionados, los cuales manifiestan respuestas de igual forma condicionadas, analizando así el comportamiento del individuo por medio de instrumentos que causan un comportamiento instrumental.

En razón a la variable percepción del liderazgo directivo se encuentran las siguientes teorías sustantivas: Teoría de las emociones, la cuál corresponde a sus autores James L., Cannon B., Lev V., Charles D., Carl L. y Rober P., sustentan con singularidad que las percepciones y las emociones son reacciones que contemplan el estado anímico, lo cual determina un comportamiento individual desde el interior de la persona siendo de este modo, la forma en la que manifiestan su conducta en diferentes situaciones de su vida. Dichas emociones son totalmente diferentes en cada persona conforme a la situación que están viviendo, cada sujeto puede tener un comportamiento

distinto al de otro en función a la emoción que puede estar presentando; debido a, que condicionan su reacción a dicha emoción.

Por otro lado, con relación a la variable desempeño docente, se tiene consigo las teorías cognoscitivistas como lo infieren: Piaget, J. (1896-1980), Ausubel, D. (1918-2008), Bruner, J. (19115), Vygotsky, L. (1934-1989), cada uno de estos autores con instrucciones propias dirigidas hacia la enseñanza, argumentando que el aprender es un procedimiento mental que se obtiene del explorar el reflejo que se tiene de uno mismo, así como las ideas y actitudes que forman un progreso en el área del aprender y el saber.

Tiempo después, fueron aplicadas por Morín, E.; por medio, del pensamiento complejo y sus diversos estudios, lo cual vienen a ser: las cegueras del saber, los fundamentos del saber relevante, confrontar lo incierto, así como brindar una enseñanza de lo que se puede comprender y lo ético del individuo. Seguidamente fueron acogidas por Tobón, S., respecto al planteamiento por competencias en lo académico universitario, tomando en consideración aspectos y elementos de calidad educativa; para finalizar, estas teorías también fueron asumidas por Guerrero, L. (2013-2016), siendo permitido el enfoque por competencias aprobado por el Minedu (2016).

Los paradigmas y la investigación

El análisis o estudio del ser es realizado por todas las ciencias, tales como las ciencias físicas, así como también en el ser matemáticos, como la ciencia matemática, solo que se enfocan en un área en particular de cada elemento que estudian. La ciencia ontológica se encarga también de investigar todo, tal como puede ser las piedras, los seres vivos o los números, pero centrándose en su ser, a su vez, consta de instaurar los atributos o dimensiones, basándose en su definición y no la de otro. De tal forma, a modo de definición se muestra que la ciencia ontológica, es la ciencia o el conocimiento de la realidad. El individuo es semejante y claro, en función de lo que es, dando como resultado un principio ontológico, el cuál viene a ser: Cada individuo tiene motivo suficiente. Es así que se logra entender que cada sujeto tiene una razón sobre lo que sucede en su entorno, que es lo que provoca ello, el por qué de cada objeto existente en el mundo.

Con base en lo anterior, el científico entiende que el individuo es y forma la existencia misma. De tal manera, se recurre al juicio de Bruner (1995), el cuál manifiesta que el sujeto es por sobre todo alguien comunicativo, descubriéndose interiormente por medio de sus representaciones mentales. Dado que este siempre tiene curiosidad de su entorno, qué es lo que mueve o impulse algo, ese suceso provoca en el individuo la necesidad de comunicarse y tanto brindar como obtener información, así como el de recopilarla por si mismo; a través, de la práctica en cuanto a margen-error. Es de tal modo, que se potencia el lenguaje como una ciencia de dominio, por ello se crea la escuela, como promovedor en la estructuración de alguien joven que participa en el alma del foro, caracterizando la instrucción del tratado, de distracción, de designio. En esa estructura, comprende a la educación de un acto pedagógico profesional, tal como los elementos que administra el profesorado en un impetu de volver al ser más humano, en la medida que sea perceptible al rol que desarrolla frente al entorno social.

De este modo, es viable examinar ciertas perspectivas epistemológicas que asumieron en cierta medida el presente problema. Como lo hace la categoría kuhniana de paradigma, en el modo de comprender la existencia de deberes ontológicos. La investigación científica implica lleva consigo compromisos sobre entes y procedimientos característicos de un área de estudio en particular; además, de los métodos con los que éste se asocia. No obstante, estas funciones que acogen los científicos, simulan un mayor espacio que las investigaciones referenciales a una base de estudio, lo cual es firmemente de carácter crítico, y componen una clase de sentido Epistemológico (Overton, 2014). Esto nace de las concepciones del mundo que surgen en los estudios mismos de la filosofía, procediendo en distintos ambientes; además, comprenden valores no epistemicos que actuan sobre los estudios. De tal modo, las categorías anteriormente menciona tanto paradigmáticamente como tradicionalmente se reduce a la atención de valores epistemológicos, sin abarcar de modo terminante a aquellos valores no epistemológicos (Gómez, 2014).

Por otro lado, se encuentra la categoría de marco epistémico (ME), presentada por García (200), en donde incluye un grupo de estudios filosóficos

en mayor proporción. Además, García expresaba que los pensamientos filosóficos han controlado diversas situaciones en el trayecto histórico del pensamiento son indisolubles de los momentos sociales en la historia donde se han expuesto, sino se construyen en vínculo con éstas, las cuales agrupan una concepción del mundo en donde se establecen diversas teorías disciplinarias. Estas mismas no establecen las dificultades a lo que contestan sus argumentos abstractos, sino más bien les otorgan la realización y condicionan sus alcances. Los marcos epistémicos varían y se cambian constantemente en el tiempo. No concluyen, más bien afectan en un vínculo indirecto, la variación de las hipótesis. Los conceptos particulares de estas teorías son propias a doctrinas individuales y logran dividir algunos presupuestos no claros aún cuando se manifiesten diferentes en medio de ellos, donde se podrá observar en las distintas interpretaciones del contextualismo vs. cognitismo sobre la información científica. Existen visiones más amplias del mundo dentro de los entramados sociales y no necesariamente se basan en un marco epistémico dado que éste no concierne precisamente a los estudios epistemológicos y ontológicos integrados de paradigmas y tradiciones de análisis, esto siempre y cuando no sean desarrolladas por científicos con dominio en su área. El pensamiento filosófico es parte de estos entramados, en su expresión clara por parte de los filósofos, principalmente al ser trasladadas comúnmente de forma "académica". Las mismas que no se relacionan como sistemas filosóficos constituidos y sistemáticamente realizados, a modo de platonismo como las comprende Koyré (1994), de manera que los entramados mencionados formen parte de ello; estos presupuestos son captados por los investigadores a su particular forma práctica, adecuándose a la elaboración epistemológica (García, 2000).

De forma epistémica se acepta la separación entre los conceptos subjetivos y objetivos; es decir, entre el individuo y objeto en lo racional y lo empírico; además, de originarse en la filosofía contemporánea. Este plan no solo se pronuncia de diferente forma dual, sino además en lo que se aprecia su contraparte: el reduccionismo a una de las formas, tal como se observa en el caso de lo natural y la psicología contextual. Por otra parte, se logra reconocer una postura ontológica diferente, en la cual cada parte de lo vivido con el mundo sólo se encuentra presente por la dualidad con su vínculo constitutivo. El vínculo

de esta perspectiva nace con Leibniz, Hegel y Marx, posteriormente continua con Cassirer, llegando hasta la doctrina posterior al marxismo, de Frankfurt (Adorno, 2011) y a Taylor y demás filósofos modernos en el juicio social. Estas mismas hipótesis permitieron a Vigotsky (1927-1991) comprender los métodos relacionales de forma dialéctica entre la persona y objetos instructivos socio-individuales o del vínculo que existe entre lo natural con lo cultural, dando un análisis al inicio de las ideas o la lengua. El constructivismo piagetiano por su lado, se abre paso en las correlaciones internas en medio de sujeto y objeto, quebrando la dualidad entre estos mismo, al analizar la enseñanza de las ideas lógicas matemáticas. Desde luego, estas atribuciones se asumen de forma inconclusa por este autor, dado que se delimitan a la interacción entre individuo y materia, o las relaciones en medio de los procesos cognitivos y las interacciones sociales, pasando por desapercibido las herramientas culturales (Martí y Rodríguez, 2014).

Las tesis de Piaget y Vigotsky lograron impactar en algunas teorías del conocimiento científico pese a que las teorías propuestas por estos mismos se centran en el progreso cognoscitivo dejando de lado de forma directa el aprendizaje de conceptos científicos. Por estos mismo, se precisa examinar la orientación de la ontología relacional o del dialecto contexto-estructuración individual o limitaciones y formulaciones de conceptos. Tal como, lo que se insinúa de forma similar en los últimos ensayos de Vosniadou (2013), uniendo así la actividad constructiva con la participación de las herramientas culturales pero también de forma inconclusa. Por consiguiente, es de importancia debatir la relevancia de los estudios filosóficos implícitos que repercuten el marco de la escisión, y estudiar el vínculo con el planteamiento de problemáticas relativistas al conocimiento científico y sus probables adaptaciones. Estas premisas, usadas firmemente por los investigadores a modo de instancia justa del estudio, alcanzan a examinar los fenómenos del avance del conocimiento la terminología contextual; por ultimo, lo opuesto en la poralidad de las terminaciones solicitan una alternativa eficaz al problema; así se logrará aproximar un vínculo hacia el fin de las disconformidades (Valsiner, 2012). Se forma un sistema original que organiza los sistemas contrapuestos, en modo de resumen dinámico. En tal sentido análogo, el proceso del avance constante puede ser estudiado desde

una perspectiva de la apropiación cultural, pero en su relación, a modo de que sin culturalización no hay pensamientos anticipados de los individuos, pero sin colaboración operante de éstos, no habrá apropiación cultural. Dando así un resultado de que en cada ocasión que se dialogue de un resumen, se considera la organización en medio del dúo de un plan novedoso como sistema naciente de ello (Overton y Ennis, 2006).

Las variables de investigación

La variable liderazgo directivo, es una de las más importantes dentro del ámbito académico, siendo así que Leithwood y Riehl (2009), lo logran definir como el trabajo de mover a otros e influenciar en ellos propósitos y objetivos compartidos con la institución.

Es de este modo también, que Pozner (2000) infiere que el liderazgo se encuentra establecido por una serie de procedimientos que instruyen a los individuos de forma particular y colectiva hacia un camino de excelencia y recopilación de aprendizaje organizacional, principalmente por métodos no forzosos o bajo presión. Además, señala algunos métodos que permiten que este tipo de liderazgo lleve a cabo una buena función educacional, como lo puede ser el motivar una transformación de menor a mayor conocimiento, así como el originar una visión más amplia y compartirla con los demás, promoviendo el trabajo entre todos.

Halligern (2005); Ord et al. (2013); Robinson, Hohepa y Lloyd (2009), citando a Gajardo y Ulloa (2016), se menciona en líneas generales, el liderazgo pedagógico está enfocado hacia un apoyo al estudiante y que tiene fines educativos como lo viene siendo el planteamiento de objetivos, la planificación del currículum, la evaluación constante a los profesores y su método de enseñanza; logrando a su vez, una manera de incentivar un desarrollo profesional más amplio en el profesorado.

Como otro aporte también se encuentra la definición establecida por el Marco del Buen Desempeño Directivo, el cual manifiesta que un líder pedagógico es aquel que logra influenciar, inspirar y movilizar a todo aquel que forme parte de la institución educativa, teniendo como fin que esta se organice por medio de todos mediante un vínculo de trabajo docente y un buen ambiente

laboral junto a las familias y comunidades. Asimismo, tenemos los estilos de liderazgo propuestos por Sergiovanni (2001), citando a Flores (2014), los cuales vienen a ser: El liderazgo técnico; en este el director se encuentra enfocado a la creación de planes, del mismo modo a la coordinación, organización y distribución pertinente del tiempo con el que se cuenta para la realización al pie de la letra del programa de estudios perteneciente a la institución.

El liderazgo educativo; este otro va con los hechos que desarrolla el director de la institución de una forma más metodológica, como lo viene a ser el uso de programas educativos. Es así como el ser un profesional completo del área en la que se labora, provoca la posibilidad de que todo el plantel docente acepte dichas propuestas por un bien colectivo y una mejora continua.

Liderazgo Cultural; en este estilo de liderazgo el director hace participe tanto al plantel directivo, plantel docente, alumnos y padres de familia como una comunidad educativa, encargándose de que todos se integren entre sí para cumplir con los objetivos y metas propuestas.

Liderazgo Simbólico; aquí el director se desarrolla como jefe de la institución y es el encargado de visitar las aulas para constatar que los estudiantes están aprendiendo de forma correcta y que los docentes están cumpliendo de forma eficiente con su labor de enseñanza.

El liderazgo humano; aquí el papel que realiza el director es el de conllevar las relaciones humanas, la sana competencia entre todos, y los incentivos por cuales cada docente se encuentre impulsado a cumplir su labor con eficacia. Dado que este mismo trata de llevar la capacidad para organizar el logro de aprendizajes en cada uno de los alumnos, sin excepción. En tal sentido, se logra deducir que el liderazgo es una virtud perteneciente a toda persona que lo practique, además, de que se puede establecer como un método de gestión para cualquier organismo educativo, dado que tanto líderes formales como informales, logran ser partícipes de un procedimiento dirigido por la cabeza de la I.E., organizando y apoyando al fin exitoso de los fines propuestos por la institución.

El liderazgo directivo tiene que ver también con la fijación de metas y objetivos planteados, direccionados hacia el desarrollo progresivo y constante

tanto de los alumnos, maestros y directivos, así como del colegio mismo. Este liderazgo se puede ver envuelto inicialmente por quién asume el papel general dentro de la escuela, pero a su vez, este puede ser compartido con todos los demás yendo hacia un mismo camino.

Por otro lado, aportando a la definición de liderazgo, Robinson et al. (2008), menciona que el papel que desarrolla un líder pedagógico tiene múltiples dimensiones, entre las cuales se encuentran las siguientes: La primera es el establecer objetivos y expectativas, en relación a ello se considera necesario el plantearse metas de aprendizaje a lograr en las distintas áreas académicas, estas metas deben ser conocidas por los maestros, alumnos y sus padres; es decir, por todo aquel que conforma la institución educativa, haciendo que estos objetivos y metas planteadas se logren dado que se cuenta con el apoyo de todos. La segunda es la asignación de recursos necesarios, con respecto a esta dimensión se considera que el maestro deberá tener que administrar de manera eficiente los recursos con los cuales cuenta la institución a fin de que la enseñanza que brinde a sus alumnos sea de suma importancia para su intelecto. La tercera consiste en planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y del currículo, sobre ello se necesitará hacer un análisis del currículo utilizado en el país, además, reforzar la administración de los procedimientos didácticos y pedagógicos en las distintas áreas curriculares, para concretar eficazmente la labor de análisis es que se lleva un control y manejo de cada actividad que se de importancia para los estudiantes. La cuarta es la promoción del avance docente, para ello se plantearán capacitaciones de forma constante y la participación de estos mismos en cursos virtuales de formación autodidacta, con el fin de que los maestros usen las estrategias y procedimientos tanto didácticos como pedagógicos adecuados para que así puedan brindarles a sus estudiantes un aprendizaje idóneo, dado que el constante desarrollo en el conocimiento profesional del maestro no solo se basa en lo teórico sino también en lo práctico y el hacer uso de la tecnología, lo cual es una herramienta indispensable del hoy por hoy, hace que éste no se quede atrás con su aprendizaje, porque si el maestro no alimenta su saber ¿cómo podría enseñarle algo presente de utilidad a sus estudiantes?.

Por último, la quinta es la seguridad de un ambiente favorable para la enseñanza y el aprendizaje, conforme a esto se deberá establecer talleres de sensibilización, conocer los protocolos de seguridad y acordar normas de convivencia. Es importante que el maestro pueda asegurar un ambiente propicio para el aprendizaje del estudiante tanto dentro como fuera de su clase, y es que bien se sabe que a menudo las infraestructuras o lugares expuestas a una continua intranquilidad pueden provocar no solo en el alumno sino también en el docente cualquier distracción y de ese modo retardar tanto la enseñanza como el aprendizaje.

Cada centro educativo debe contar con liderazgo directivo, ya sea tanto por parte del director o de los docentes que logren establecer un camino al logro de metas y objetivos planteados dado que así lo requiere la institución. Quién asuma dicho rol debe enseñar con el ejemplo, siendo el primero en tomar el camino hacia el logro de lo propuesto para para la institución, de por si el director debe tener características pedagógicas que logren influir, inspirar y movilizar las acciones de todo el plantel estudiantil; sin embargo, no solo es él quién debe encargarse de la concreción de dichas metas y objetivos sino también consigo todo el plante docente. Esta es una alternativa elocuente y oportuna a la propuesta de institución a la que se aspira; instruyendo así a organizarse y conducirse en rol de los aprendizajes y en función de ello, pueda enlazar la labor docente, ambiente estudiantil adecuado y la colaboración de las familias y comunidad. Es relevante que la realización de los dominios y el desarrollo de habilidades establecidas se iran realizando de forma progresiva, dado que el plantel directivo requerirá de un tiempo definido para obtener nuevos saberes, fortalecer habilidades y originar nuevas motivaciones.

El desempeño docente, se sitúa fijado en el documento nombrado El Marco de Buen Desempeño Docente, el cual logra definir las disciplinas, competencias y desempeños que son característicos de buen maestro, siendo de exigencia para todo maestro de educación básica. Formando de este modo un trato con el Estado, el profesorado y la población en función al desarrollo de todo lo necesario que deben tener todos los docentes del Perú, en el continuo camino de su trayecto profesional, con el fin de aumentar los saberes en cada

estudiante. Lo cual llega a ser un elemento táctico en el progreso para el profesor (Minedu, 2012).

El desempeño docente consiste en el grupo de dominios que deberá conseguir el maestro al desarrollar las 31 competencias establecidas, con la finalidad de conseguir el perfil de egreso del alumno y conseguir su preparación para que éste pueda salir victorioso en cualquier problema que se le presente (Carhuapoma y De la cruz, 2013).

El desarrollo de dichas competencias en el docente, tiene que lograr que este consiga brindar una enseñanza de calidad, dado que estos maestros son actores principales en el conocimiento progresivo que puedan adquirir los estudiantes. Por eso mismo, es que un docente debe ser capaz de realizarse una introspección y evaluar si realiza o no un buen desempeño. Fuera de la educación impuesta por el estado en el cuál uno viva, es de mayor importancia la educación que quiera brindar el docente mismo, los pilares de un buen maestro son sus ganas de enseñar y de cultivar en los estudiantes la curiosidad por el estudio, el querer adquirir conocimiento y poderlo desarrollar de manera efectiva en su futuro.

Es así que Parra (2000), menciona que el docente adquiere dicha voluntad de brindar enseñanza de calidad desde que se encuentra preparándose para la docencia dado que la importancia que este le dé a su preparación como docente, marcan un antes y un después en su profesión, haciéndose visible su desempeño frente al momento en el que este tenga a sus estudiantes. Cabe considerar que el camino de la enseñanza no acaba en el término de la carrera profesional, sino que perdura durante toda la vida, esta va arraigada al profesional docente, dado que, es aquello que hace posible que sus estudiantes logren aprender lo necesario para que avancen en el camino de la vida.

III. METODOLOGÍA

La investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal; por tal motivo se hizo uso de la complementariedad metodológica, siendo el lugar en el que sobresale la introducción de lo lógico, así como el valor de lo complejo y la plática entre los integrantes. Martínez (2005), citando a Blanco y Pirela (2016), menciona pues que se consiente la subjetividad de lo real de forma integrada, el progreso del saber fragmentado y lo relevante de ser percibida desde diferentes perspectivas, logrando realizar un análisis de lo diverso de la realidad.

Para el camino cuantitativo del estudio, se llevo a cabo el conteo de una muestra probabilística teniendo como cimiento la cantidad de 15 docentes de la escuela N° 80755 El Carmelo, ubicado en la provincia de Virú dentro del departamento de La Libertad-Perú. A la muestra de esta investigación se le aplicó la técnica encuesta para la recopilación de datos y de ese modo poder procesarlos con el software SPSS-24, obteniendo así los resultados esperados por medio de figuras. Considerando las variables de estudio junto con sus dimensiones, así como una cantidad de 46 indicadores, haciéndose uso de la escala Likert para la medición.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Dado que el presente estudio tiene por fin el encontrar alternativas de solución a las dificultades no claras de la realidad, se establece que será de tipo aplicada (Hayman, 1989).

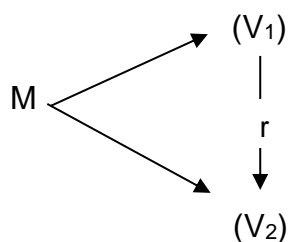
En base a su enfoque, es un estudio que hace uso de la complementariedad metodológica, teniendo una predominancia del enfoque cuantitativo, dado que se utilizará el instrumento cuestionario con una cantidad de 46 preguntas a través de la técnica encuesta.

3.1.2 Diseño de investigación:

Este tipo de estudio trata de obtener la información de la variable (V1), percepción del liderazgo directivo con la variable

(V2) desempeño docente en la Institución Educativa N° 80755, El Carmelo -Virú.

El diseño de estudio de la investigación es correlacional descriptivo de corte transversal; debido a que la información se obtuvo en un mismo lapso y se puede explicar mediante el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Variable 1

V₂ = Variable 2

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización:

- **Definición conceptual:**

Leithwood y Riehl (2009) logran definir al liderazgo directivo como el trabajo de mover a otros e influenciar en ellos propósitos y objetivos compartidos con la institución.

Este tipo de liderazgo se asume por aquella persona que toma el papel de brindar información, lo cual quiere decir que al acoger este liderazgo se busca darle relevancia a brindar información de forma correcta a los compañeros de empleo ya sean estos los trabajadores o los jefes.

El desempeño docente consiste en el grupo de dominios que deberá conseguir el maestro al desarrollar las 31 competencias establecidas, con la finalidad de conseguir el perfil de egreso del alumno y conseguir su preparación para que éste pueda salir victorioso en cualquier problema que se le presente (Carhuapoma y De la cruz, 2013).

- **Definición operacional:** El Liderazgo pedagógico y directivo se medirán por medio de una encuesta aplicada a tres dimensiones, las cuales son: Mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela. La cuál contará con 22 indicadores que darán respuesta a estas dimensiones.

El desempeño docente se podrá medir por medio de una encuesta basada en cuatro dimensiones, las cuales son: Aprendizaje, enseñanza, participación institucional y por último la de profesionalidad e idoneidad. La cuál contará con 24 indicadores que darán respuesta a estas dimensiones.

- **Indicadores:** Para la percepción del liderazgo directivo, se utilizaron los siguientes: Construcción de una visión compartida, Fomentar la aceptación de objetivos grupales, Altas expectativas, Visión institucional, Misión Institucional, Atención y apoyo individual a docentes, Atención y apoyo intelectual, Modelamiento, Interacción permanente con los docentes, Interacción permanente con los padres de familia, Comunicación con estudiantes, Estructurar una organización, Construir una cultura colaborativa, Facilitar el trabajo pedagógico, Crear una relación productiva con la familia, Crear una relación productiva con la comunidad, Dotación de personal, Apoyo profesional docente, Evaluación y coordinación docente, Monitoreo de la práctica docente, Monitoreo del aprendizaje estudiantil, Resultados de aprendizaje.

Para el Desempeño docente, se utilizaron los siguientes: Conoce a sus estudiantes, Conoce el contexto, Conoce los enfoques pedagógicos, Organiza el aprendizaje, Trabajo colegiado, Ritmos de aprendizaje, Empatía, Buena convivencia, Uso de estrategias, Uso de recursos, Planificación, Propósitos, Retroalimentación, Tienen en cuenta las diferencias individuales, Participación, Colaboración, Mejora continua, Convivencia, Valores, Identidad, Ética, Responsabilidad social, Compromiso, Responsabilidad profesional

- **Escala de medición:** Lickert, Literal y ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Se encuentra conformada por un grupo de individuos o elementos que son similares entre sí, teniendo en cuenta los criterios de selección, los cuales son el de inclusión y el de exclusión, para así llevar a cabo un estudio con resultados que brinden una mayor certeza de la información recopilada.

- Criterios de exclusión: Nivel inicial.
- Criterios de inclusión: Nivel primaria.
- Criterios de exclusión: Nivel secundaria

Muestra: 15 docentes de Nivel primaria

Muestreo: Se llevo a cabo por conveniencia del investigador, dando una muestra del 100%.

Unidad de análisis: Cada docente del nivel primario.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos:

Para llevar a cabo la recolección de datos se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, el cual estuvo constituido por 46 indicadores divididos en ítems por unidad de análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos: La muestra seleccionada fue escogida por el investigador, a los cuales se les hizo una encuesta haciendo uso del cuestionario, el cual llevaba consigo 22 ítems pertenecientes a la variable percepción del liderazgo pedagógico y 24 ítems pertenecientes a la variable desempeño docente. Este cuestionario se realizó por medio de un formulario de Google, y fue enviado a cada docente donde cada respuesta brindada fue recopilada como datos piloto, posteriormente se estableció una base de datos excell que utiliza el programa spss24, con el cual se logro obtener la estadística descriptiva e inferencial descritos en los resultados de este estudio, donde los cuadros se pueden visualizar en los anexos que sirvieron como base para la discusión y el análisis para así llegar luego a las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

- Involucró la utilización del método analítico y deductivo para el desarrollo de la matriz de las variables con la base de datos.
- Se utilizó el programa Excel para llevar a cabo la construcción de tables de distribución de frecuencias y alcanzando su interpretación de cada una.
- Se utilizó el programa Excel para la ejecución de las figuras estadísticas.
- Se utilizó el programa SPSS V24 para procesar y obtener los resultados de la estadística descriptiva.

Estadística inferencial

- Con el uso del programa SPSS V24, se pudo procesar y obtener los resultados de la prueba de hipótesis.
- Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia del 5% para inferenciar el reparto de la muestra en ambas variables con sus dimensiones.
- Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos: En el desarrollo de este estudio, se respetó la confidencialidad de información brindada por cada uno de los participantes que, respondió la encuesta, teniendo en cuenta los principios de la ética pública, como lo son la participación, el respeto y de igual modo el principio de la dignidad humana. Además, este estudio fue regido al código de ética de la Universidad César Vallejo.

Por último, prestando atención al principio probidad académica, se promoverá el respeto hacia la información bibliográfica de los libros, artículos científicos y tesis pertenecientes a cada autor. Todo el documento se llevará a cabo bajo el formato APA.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Tabla 1

Nivel de percepción del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

	N°	%
Malo	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	15	100.0
Total	15	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

De la tabla 1, se logra observar que el 100% de los docentes, indican tener una buena percepción del liderazgo directivo.

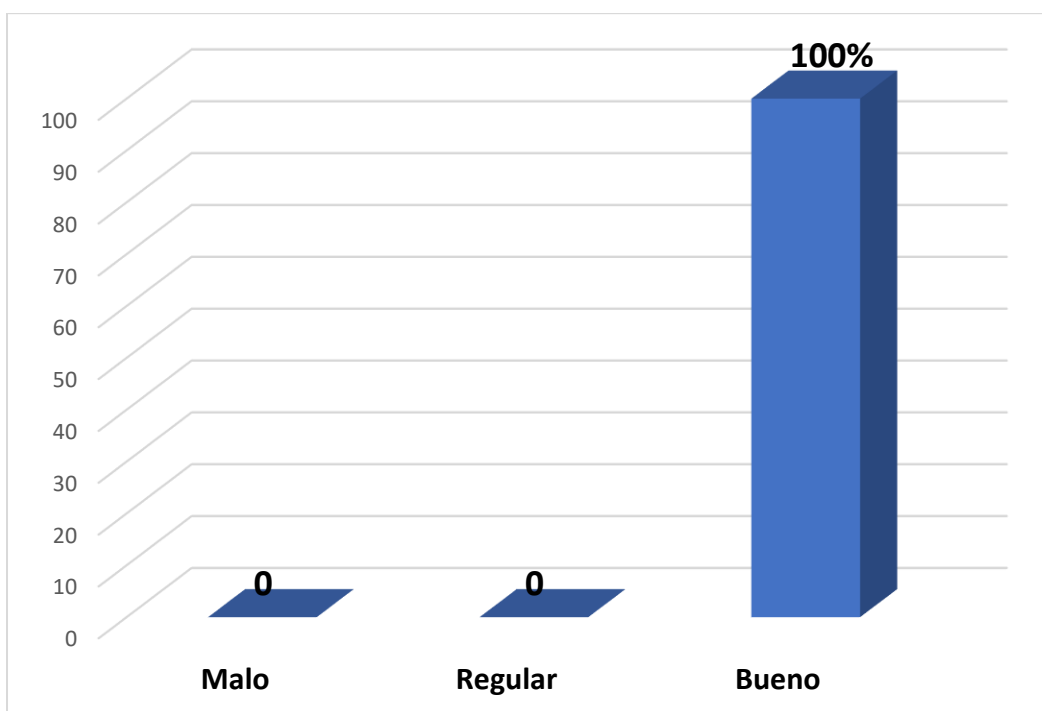


Figura 1. Nivel de percepción del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de percepción del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

	Mostrar dirección de futuro		Desarrollar personas		Rediseñar la organización		Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	2	13.3	1	6.7	2	13.3
Bueno	15	100.0	13	86.7	14	93.3	13	86.7
Total	15	100.0	15	100.0	15	100.0	15	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

De la tabla 2, se aprecia que en la dimensión mostrar dirección de futuro el 100% de los maestros indican tener un nivel bueno; respecto a las dimensiones desarrollar personas y gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela el 86.7% de los maestros indican estar en un nivel bueno y el 13.3% en un nivel regular; por último, en la dimensión rediseñar la organización el 93.3% de los docentes consideran estar en un nivel bueno y sólo el 6.7% menciona encontrarse en un nivel regular.

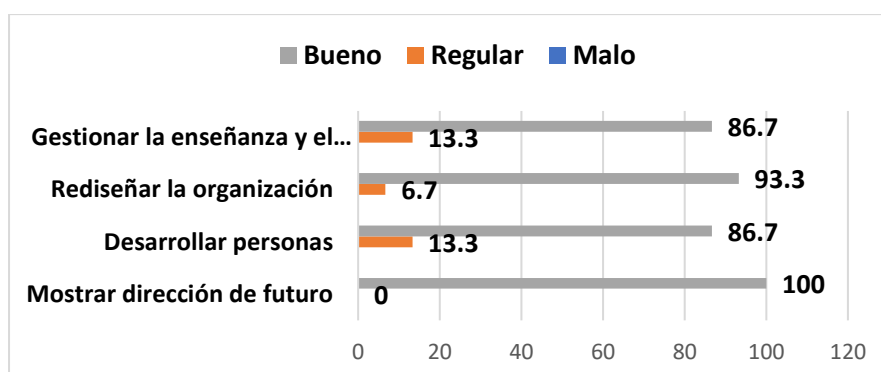


Figura 2. Nivel de las dimensiones de percepción del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Tabla 3

Desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

	N°	%
Bajo	0	0.0
Medio	0	0.0
Alto	15	100.0
Total	15	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

De la tabla 3, se logra observar que la totalidad de docentes; es decir, el 100% muestra tener un nivel alto en lo que viene a ser el desempeño docente.

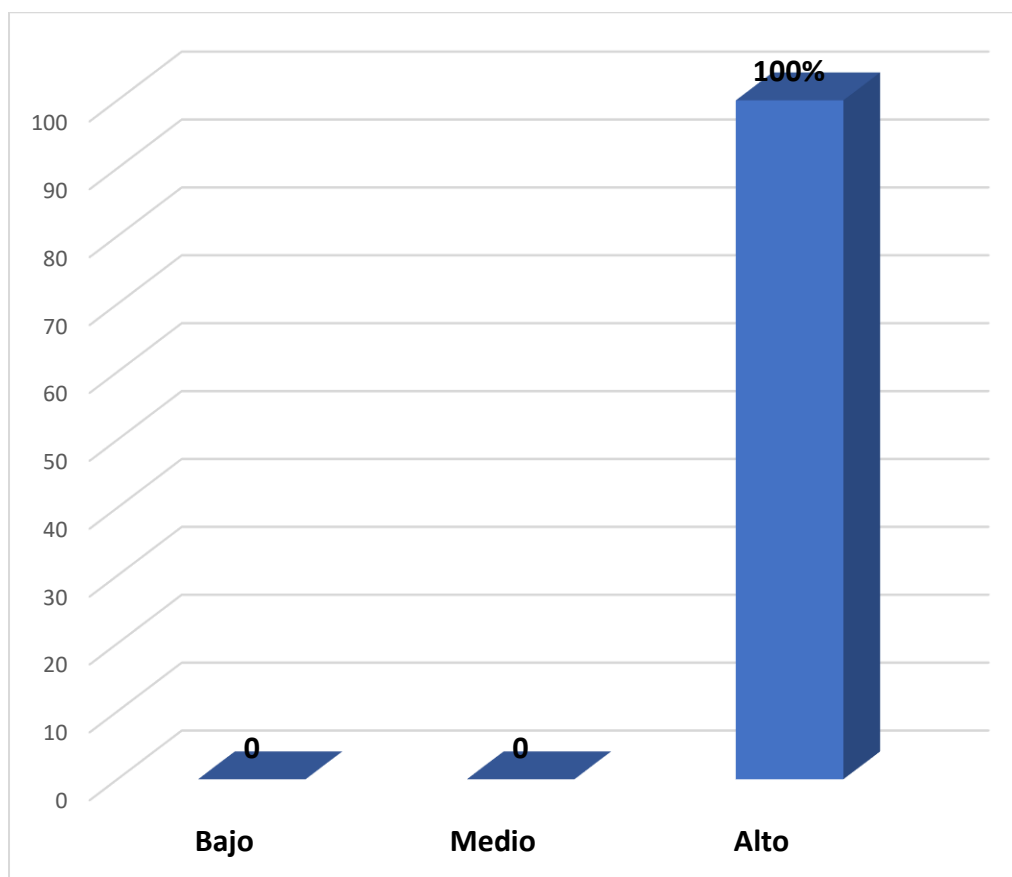


Figura 3. Desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Tabla 4

Nivel de Desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

	Aprendizaje		Enseñanza		Participación institucional		Profesionalidad e identidad docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Alto	15	100.0	15	100.0	15	100.0	15	100.0
Total	15	100.0	15	100.0	15	100.0	50	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

De la tabla 4, se logra apreciar que el 100% evidencia tener un nivel alto en todas las dimensiones de desempeño docente.

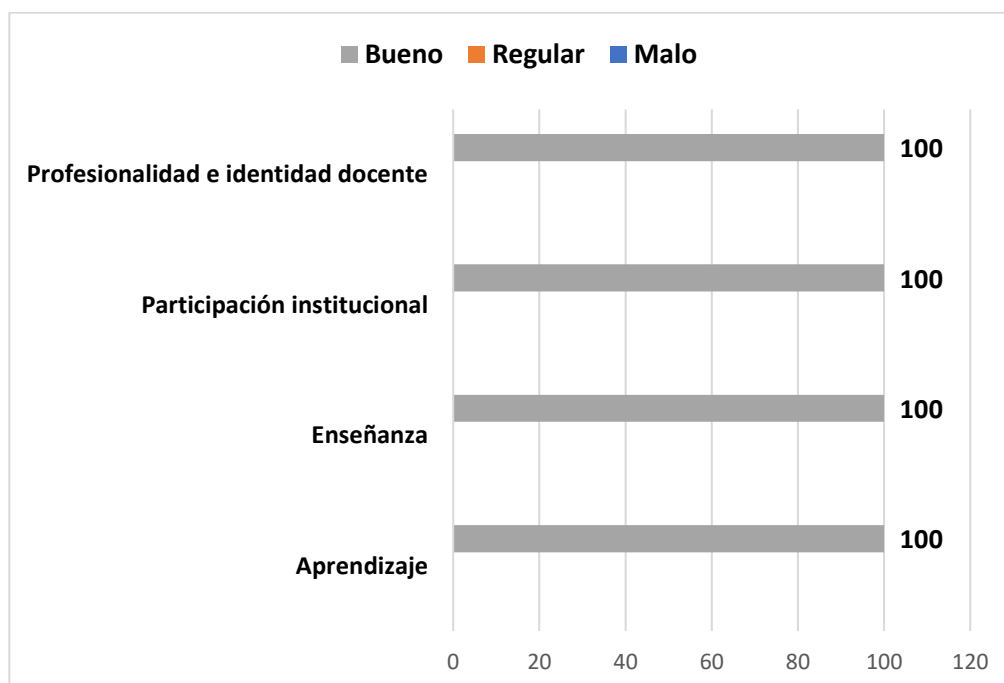


Figura 4. Nivel de Desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Análisis inferencial

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Percepción del Liderazgo Directivo	,794	15	,003
Mostrar dirección de futuro	,756	15	,001
Desarrollar personas	,774	15	,002
Rediseñar la organización	,758	15	,001
Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	,677	15	,000
Desempeño Docente	,644	15	,000
Aprendizaje	,745	15	,001
Enseñanza	,675	15	,000
Participación Institucional	,347	15	,000
Profesionalidad e identidad docente	,534	15	,000

De la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ($n < 50$), se puede verificar que las variables percepción del liderazgo directivo y desempeño docente, así como sus dimensiones, no siguen una distribución normal ($\text{Sig} < 0.05$); por tal motivo, el análisis de relación será realizado con el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 6

Relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

		Mostrar dirección de futuro		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Mostrar dirección de futuro	Coefficiente de correlación	1,000		,505
		Sig. (bilateral)	.		,055
		N	15		15
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,505		1,000
		Sig. (bilateral)	,055		.
		N	15		15

En la tabla 6, se logra verificar que no existe relación significativa ($\text{sig} > 0.05$), entre la dimensión mostrar dirección de futuro y el desempeño docente, teniendo como resultado un 0.505 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que a una ejecución mejor de la dimensión mostrar dirección de futuro, mejor es el desempeño docente.

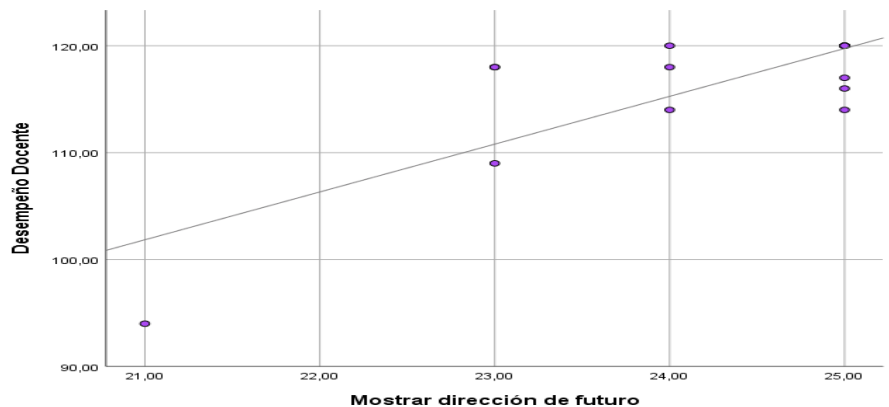


Figura 5. Relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Tabla 7

Relación entre desarrollar personas y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

			Desarrollar personas	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,606*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	15	15
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,606*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	15	15

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

En la tabla 7, se logra verificar que existe una relación directa significativa ($\text{sig} < 0.05$), y de nivel moderado, entre la dimensión desarrollar personas con el desempeño docente, teniendo como resultado un 0.606 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que, a una ejecución mejor de la dimensión desarrollo de personas, mejor es el desempeño docente.

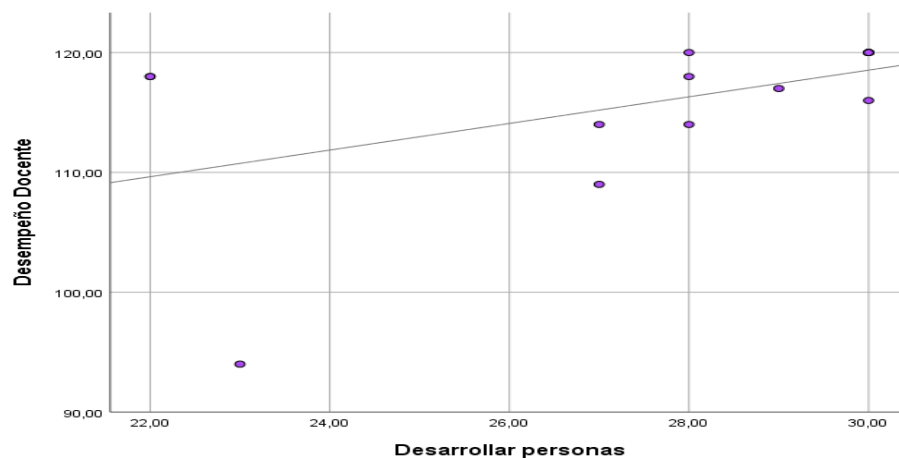


Figura 6. Diagrama de dispersión del desarrollo de personas y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Tabla 8

Relación entre rediseñar la organización y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

		Rediseñar la organización	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,767**
		N	15
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se logra verificar que existe una relación directa altamente significativa ($\text{sig} < 0.01$), y de un nivel alto, entre la dimensión rediseñar la organización con el desempeño docente, teniendo un 0.767 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que a una ejecución mejor en la dimensión rediseño de la organización, mejor es el desempeño docente.

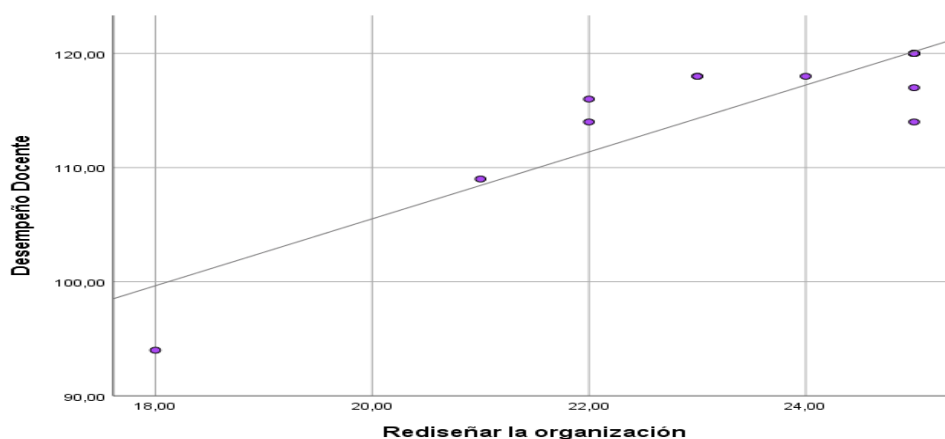


Figura 7. Diagrama de dispersión de rediseñar la organización y el desempeño docente en la institución educativa N° 80755.

Tabla 9

Relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela con el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

		Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672**
		N	15
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se logra verificar que existe una relación directa, significativa ($\text{sig} < 0.05$), y de nivel moderado, entre la dimensión Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente, teniendo un 0.672 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando así que a una ejecución mejor en la dimensión gestión de enseñanza aprendizaje, mejor es el desempeño docente.

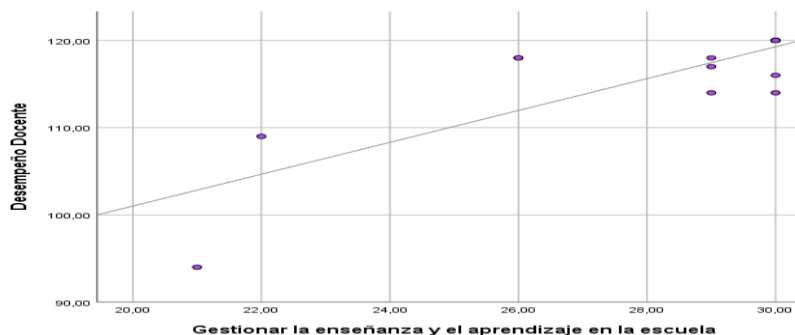


Figura 8. Diagrama de dispersión de gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente.

Tabla 10

Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión aprendizaje.

		Percepción del Liderazgo Directivo		Aprendizaje
Rho de Spearman	Percepción del Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se verifica que existe una relación directa altamente significativa ($\text{sig} < 0.01$), en nivel alto, entre el liderazgo directivo y la dimensión aprendizaje, teniendo un 0.753 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciado que, a mayor percepción de liderazgo, mejor es el aprendizaje.

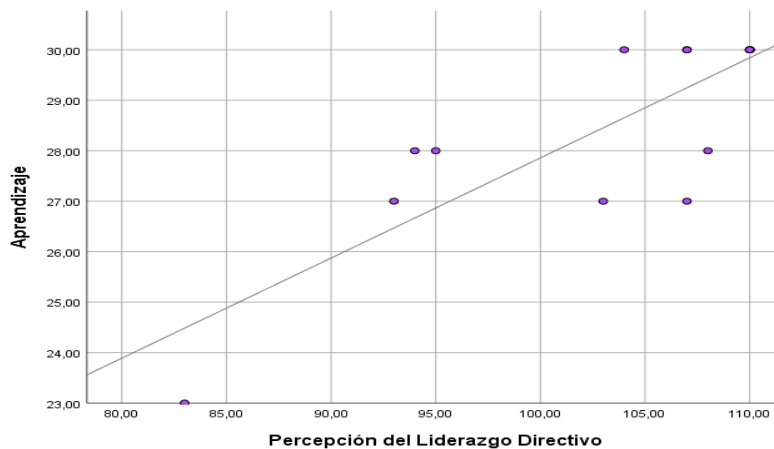


Figura 9. Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y el aprendizaje en la escuela.

Tabla 11

Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión enseñanza

		Percepción del Liderazgo Directivo		Enseñanza
Rho de Spearman	Percepción del Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,609*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	15	15
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	,609*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	15	15

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

En la tabla 11, se verifica que existe una relación directa o positiva, significativa ($\text{sig} < 0.05$), en nivel moderado, entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza, teniendo un 0.609 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciado que, a mayor percepción de liderazgo, mejor es la enseñanza.

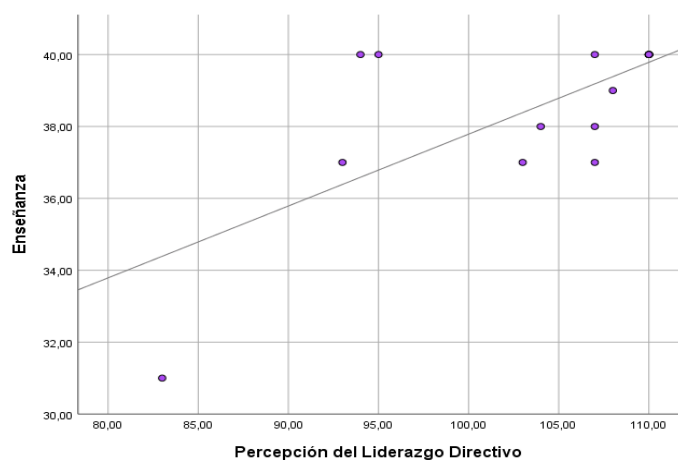


Figura 10. Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la enseñanza en la escuela.

Tabla 12

Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión participación institucional.

			Percepción del Liderazgo Directivo	Participación Institucional
Rho de Spearman	Percepción del Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,605*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	15	15
Participación Institucional	Participación Institucional	Coeficiente de correlación	,605*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	15	15

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

En la tabla 12, se verifica que existe una relación significativa ($\text{sig} < 0.05$), directa o positiva en nivel moderado, entre el liderazgo directivo y la dimensión participación, teniendo un 0.605 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que, a mayor percepción de liderazgo, mejor es la participación institucional.

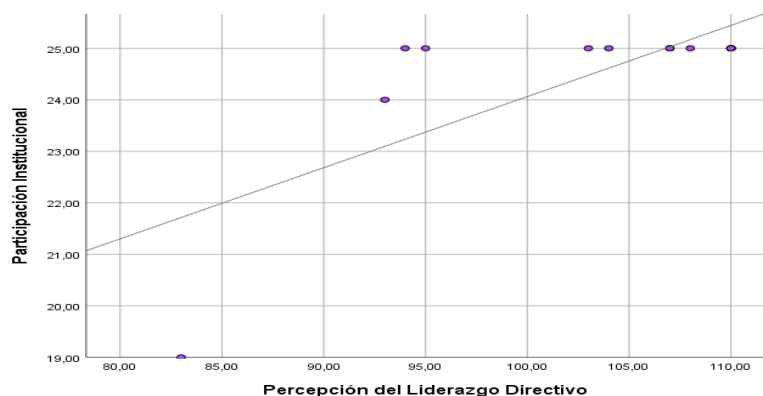


Figura 11. Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la participación institucional en la escuela.

Tabla 13

Relación entre el liderazgo directivo con la dimensión profesionalidad e identidad docente.

			Percepción del Liderazgo Directivo	Profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Percepción del Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,519*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	15	15
Profesionalida d e identidad docente	Profesionalida d e identidad docente	Coeficiente de correlación	,519*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	15	15

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

En la tabla 13, se verifica que existe una relación significativa ($\text{sig} < 0.05$), directa o positiva, de nivel moderado, entre el liderazgo directivo y la dimensión profesionalidad e identidad docente, teniendo un 0.519 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que, a mayor percepción de liderazgo, mejor es la Profesionalidad e identidad docente.

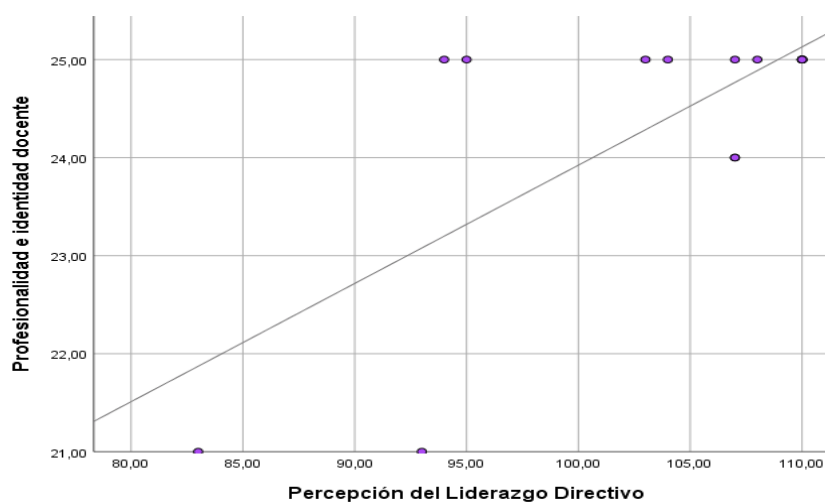


Figura 12. Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y la profesionalidad e identidad docente.

Tabla 14

Relación entre la percepción del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

			Percepción del Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Percepción del Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se verifica que existe una relación directa o positiva altamente significativa ($\text{sig} < 0.01$), en nivel alto, entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, teniendo un 0.784 en el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando que, a mayor percepción de liderazgo, mejor es el desempeño docente.

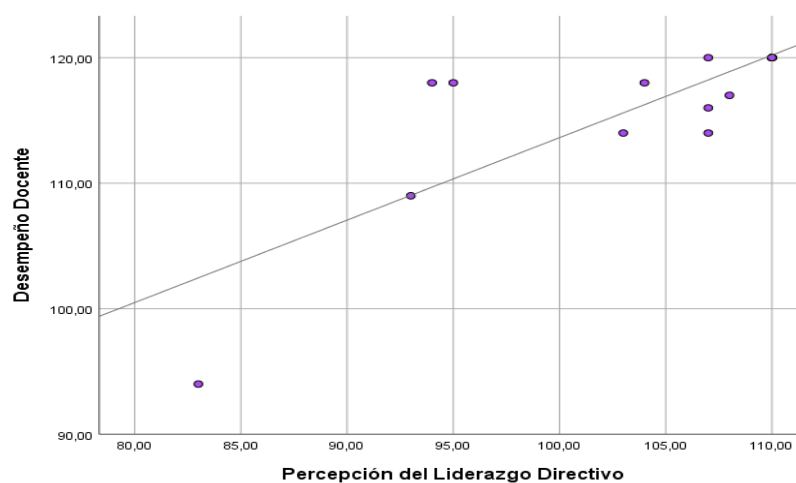


Figura 13. Diagrama de dispersión de liderazgo directivo y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo, es una capacidad que permite gestionar, influenciar, motivar, liderar, orientar, dirigir, conducir, administrar y mejorar el nivel educativo de los estudiantes, contribuyendo que el plantel docente y directivo gestionen mejor las metas educativas; en ese sentido, la investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las variables percepción del liderazgo directivo con el desempeño docente y sus dimensiones en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.

Luego del análisis teórico y de la data recolectada por medio de la técnica, la cual para el presente fue la encuesta con un cuestionario, en la institución educativa N° 80755, El Carmelo, se logró demostrar que la hipótesis general propuesta, arroja Rho de Spearman 0.784, descrita en la tabla número 14, demostrando así la existencia de un vínculo directo significativo ($\text{sig} < 0.01$), con una intensidad alta, entre las variables de estudio; conllevando a que mejor puntaje de la percepción del liderazgo directivo, hay mejor desempeño de los docentes, de la I.E El Carmelo - Virú. Estos datos, son superiores a los hallados por Sánchez (2021), quien evidencia un nivel moderado de relación y son similares a los encontrados por Yauli (2019), donde se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.732, indicando que hay relación directa, entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente. Así mismo, con mayor nivel, encontramos el respaldo de Valderrama y Montenegro en su tesis (2019), quienes reportan, un coeficiente de 0.978, señalando un vínculo entre estas. Por su parte Antonio (2020) en su investigación, encuentra todo lo contrario, donde se evidencia la no existencia de un vínculo significativo, teniendo un nivel de 0.283 en Rho de Spearman.

Desde el punto de vista de Quispe (2020), el liderazgo directivo es importante en los docentes debido a que deben aplicar estrategias, para la enseñanza y lograr una buena gestión educativa con mejores aprendizajes en los estudiantes, tal como afirma Pozner (2000). Por tal razón, en el análisis teórico, se examinó el nivel de percepción del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80755 “El Carmelo”-Virú, dando en la primera tabla que el 100% de los docentes refieren tener una buena percepción del liderazgo directivo, cifras

muy favorables para la institución educativa y distantes a lo informado por Sánchez (2021), refiriendo que el 58% de los maestros de nivel secundaria, de un colegio ubicado en Virú, presentaban nivel bajo de liderazgo, por su parte Antonio (2020), en su estudio, realizado en Lima, encontró que el 67.8% de los docentes evidenciaban un nivel muy bueno.

Para la hipótesis 1, se propuso que, existe relación entre la dimensión mostrar dirección de futuro y el desempeño docente de la institución educativa N° 80755 “El Carmelo” - Virú, observándose en la tabla 6, que no se logró demostrar la hipótesis, siendo la significancia mayor a 0.05 y el coeficiente Rho de Spearman de 0.505. Estos reportes podrían estar sujetos a qué, en la institución educativa, todos los maestros reflejaban un nivel bueno en la dimensión mostrar dirección de futuro, reflejando que siempre fomentan en sus estudiantes, aceptación de objetivos; consideran altas sus expectativas y siempre tienen en cuenta la misión institucional de la institución educativa, detectándose que sólo algunos docentes manifiestan que, a veces se considera una visión compartida, situación que debería ser siempre dado que conocemos que la visión debe ser abordado por cada uno de los maestros que trabaja en dicha Casa de estudios.

Respecto la hipótesis 2, se logró comprobar la relación entre desarrollar personas y el desempeño docente, como se evidencia en la tabla 7, teniendo como resultado un 0.606 en Rho de Spearman, evidenciando una relación directa, en nivel moderado. Así mismo, en la dimensión desarrollar personas, se verifica, en la tabla 2, que el 86.7% de los maestros tienen un nivel bueno en desarrollo de las personas; pero el 13.3% manifiesta estar en un nivel regular; por otro lado, a raíz del análisis se reveló que la mayoría de maestro, casi siempre o siempre brindan apoyo intelectual e interactúan permanentemente entre ellos y los estudiantes; sin embargo, se verifica que algunos docentes a veces ponen en práctica el modelamiento y sólo a veces interactúan con los tutores de los niños (padres); es por ello que la casa de estudios debe orientar a los docentes en estos criterios, considerando que existe un vínculo significativo con el desempeño y que el liderazgo, es una labor que, permite influenciar a otros para lograr sus metas, tal como manifiesta Leithwood y Riehl (2009, p. 20).

Respecto a la hipótesis 3, se corroboró que existe relación entre rediseñar la organización y el desempeño docente, comprobándose en la tabla 2, que el 93% de los docentes refieren estar en un nivel bueno y en el nivel regular tan solo hay un 7%. Se obtuvo un 0.767 en el Rho de Spearman, demostrando un vínculo directo de alto grado, mostrando que, al mejorar el rediseño de la organización, el desempeño docente se incrementa. Es por este motivo que se deben orientar las actividades y capacitaciones sobre estructura de una organización y en mejorar la relación con la comunidad, donde se evidencia las principales falencias, teniendo en cuenta que, el liderazgo logra instruir una dirección, contribuyendo en el logro de captar enseñanzas por medio de la excelencia, tal como específica Pozner (2000).

En relación a la hipótesis 4, que indica comprobar si existe relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela, se llegó a demostrar con un 0.672 en Rho de Spearman, aprobando así que existe un vínculo directo y en un alto nivel, como se puede verificar en la tabla 2; esto quiere decir que, al optimizar la gestión de enseñanza y el aprendizaje, el desempeño docente mejora de forma relevante. Por lo manifestado considero que el colegio debe dirigir sus estrategias y sus propuestas; así lograr optimizar la gestión de enseñanza aprendizaje, contemplando que el liderazgo no recaer solo en una persona, sino que implica la participación entre los diferentes protagonistas, del ambiente educativo, de las relaciones con la comunidad y los agentes educativos, tal como fundamenta Cerrón y Padilla (2021) a fin de brindar enseñanza de calidad. Así mismo los docentes enuncian, que sólo a veces se cuenta con dotación personal y apoyo profesional, situación que también se debe de tener en cuenta para sus capacitaciones.

En la hipótesis 5, que indica comprobar si existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aprendizaje, se comprobó un 0.753 en Rho de Spearman, lo cual indica un vínculo positivo con alto grado, como se puede verificar en la tabla 10, donde se observa que, al aumentar el liderazgo directivo, el aprendizaje también mejora de manera significativa. De la misma manera, en la tabla 4, se observa que el 100% indica tener un nivel bueno de aprendizaje, esta cifra es óptima ya que evidencia la apertura, que tienen los docentes, para

la mejora continua de igual modo La OCDE, describe que los docentes deben aprender y adaptarse continuamente, a entornos variantes. Por su parte, Jean Piaget, Ausubel, Bruner y Vygotsky sustentan que, lo aprendido se debe al proceso de la mente que demanda el aceptamiento de lo conocido, determinando el desempeño obtenido en diferentes áreas del saber, así como el de los elementos del ambiente donde se ubica el aprendizaje.

En la hipótesis 6, se planteó verificar si, existe relación entre la percepción del liderazgo directivo con la enseñanza, encontrándose un 0.609 en Rho de Spearman, demostrando la existencia de un vínculo directo, con nivel moderado, como se verifica en la tabla 11. Lo cual conlleva que, al mejorar el liderazgo directivo, la dimensión enseñanza, también mejora desempeño docente. En la tabla 4 también se verifica que el 100% de los maestros, presentan un nivel bueno; sin embargo, estos números pueden cambiar, dado que en la dimensión enseñanza se considero el detectar si el maestro usa estrategias en su labor pedagógica, para lo cual hubo docentes que indicaban que casi nunca utilizaban estrategias; lo cual limita su desempeño como fundamenta (Quispe, 2020), indicando que, el buen desempeño docente, aplica diferentes estrategias en el camino del aprendizaje que llevan los estudiantes para obtener un mejor aprendizaje. Por otra parte, es importante que el docente implemente estrategias motivadoras, en su labor de enseñanza, siendo la teoría de las emociones planteadas por Lange, Bard, Vigotsky, Darwin y Plutchik, las que determinan una conducta específica desde la parte intrínseca en determinados momentos de su vida para luego manifestar una actitud desde su mundo interior.

El docente tiene un papel muy relevante, en la institución educativa, al tomar el rol de pilar en el desarrollo de conocimientos que permitan en el estudiante un aprendizaje significativo, es por ello que en el desempeño docente, se consideró la dimensión participación institucional, verificándose en la tabla 4, que el 100% de los docentes muestran un nivel bueno de participación institucional; sin embargo, se detectó en la investigación que, algunos docentes, manifiestan que, casi nunca promueven la práctica de valores, es importante el tomar en cuenta estas perspectivas, teniendo en cuenta que, la educación, no sólo es conocimientos sino formación humanística y es importante contemplar

los valores como lo describe Max Schelling, tal como se encuentra en la investigación realizada por Reyes (2016), quien manifiesta que, la institucionalidad de valores encaminan a un mejor perfeccionamiento del ser humano, atendiendo a su vez a los problemas del entorno social y familiar.

En la hipótesis 7, se planteó verificar si, existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión participación institucional, comprobándose un 0.605 en Rho de Spearman, evidenciando de este modo la existencia de un vínculo directo con nivel moderado entre liderazgo y la dimensión participación institucional, como se observa en la tabla 12. Estos resultados demuestran que, al incrementar la percepción del liderazgo directivo, conlleva a una mejor participación institucional, como la promoción de participación de estudiantes, colaboración en actividades, mejora continua, buena convivencia y satisfacción personal por su desempeño.

Finalmente, se consideró la dimensión profesionalidad e identidad docente, encontrándose que el 100% evidencia buen nivel de profesionalidad a diferencia de los reportes de Dueñez (2021), quien reportó en su estudio que el 61.5% de artículos que mostraban profesionalismo. Así mismo se propuso la hipótesis 8, que expone que existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión profesionalidad e identidad docente, con un resultado Rho de Spearman de 0.519, como se puede verificar en la tabla 13, explicando que a medida que se mejora la percepción del liderazgo directivo, se mejorará el desempeño docente a nivel de profesionalismo e identidad. Estos reportes se pueden respaldar con Dueñez (2021) quien evidenció a 11.5% de artículos que mostraban una relación directa moderada y positiva en su investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la hipótesis general, se pudo evidenciar la existencia de una relación altamente significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, de la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú, con un resultado en Rho de Spearman de 0.784. Demostrando así que, al mejorar el liderazgo directivo, mejora también el desempeño docente en dicha Casa de estudios.
2. En correspondencia a la hipótesis 1, No se logró demostrar la hipótesis, evidenciando que no existe relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente, con un resultado en Rho de Spearman de 0.505 y un nivel de Sig >0.05.
3. En correspondencia a la hipótesis 2, Se demostró la relación de entre desarrollar personas y el desempeño docente, con un resultado en Rho de Spearman de 0.606. Explicando que, al mejorar el desarrollo de personas, logramos mejorar el desempeño docente.
4. En correspondencia a la hipótesis 3, Se demostró la relación de entre rediseñar la organización y el desempeño, con un resultado en Rho de Spearman de 0.767. Explicando que, al mejorar el rediseño de la organización, se mejora el desempeño docente en dicha sede educativa.
5. En razón a la hipótesis 4, Se comprobó la relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente, con un resultado en Rho de Spearman de 0.672. Explicando que, al mejorar la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, se mejora el desempeño docente en la institución educativa.
6. En correspondencia a la hipótesis 5, Se comprobó la relación de entre el liderazgo directivo con la dimensión aprendizaje, con un resultado en Rho de Spearman de 0.753. Explicando que, al mejorar el liderazgo directivo se logra mayor aprendizaje en los estudiantes.
7. En razón a la hipótesis 6, se comprobó la relación de entre el liderazgo directivo con la dimensión enseñanza, con un resultado en Rho de Spearman de 0.609. Explicando que, al mejorar el liderazgo directivo se

logra mejorar la enseñanza, en el desempeño docente de la misma Casa de estudios.

8. Relativo a la hipótesis 7, Se comprobó la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión participación institucional, con un resultado en Rho de Spearman de 0.605. Explicando que, al mejorar Percepción del Liderazgo Directivo se logra mejor participación institucional para un mejor desempeño docente.
9. Por último, en afinidad a la hipótesis 8, Se comprobó la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión profesionalidad e identidad docente, con un resultado en Rho de Spearman de 0.519. Explicando que, al mejorar el liderazgo directivo, se logra mejorar la profesionalidad e identidad docente como parte del dominio del marco del buen desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES.

Se aconseja a la Institución educativa N° 80755 “El Carmelo” - Virú, atender y fortalecer estrategias que contribuyan a fortalecer el liderazgo directivo, en especial en los indicadores de las dimensiones desarrollar personas y gestionar enseñanza y aprendizaje donde, se encontraron algunas falencias más notorias en la presente investigación.

Se sugiere al plantel directivo de la I.E. N° 80755 “El Carmelo” - Virú, ejecutar un análisis del conocimiento y practica de estrategias de enseñanza, así como de valores, en el profesional docente que permita un mejor y mayor desempeño docente que permita optimizar su labor magisterial.

Se advierte a futuros investigadores enfocar sus estudios en plantear estrategias de enseñanza y aprendizaje que contribuyan al desarrollo de una mejor percepción del liderazgo directivo, así como describir los factores que pueden afectar al liderazgo directivo con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y la estructura de una organización con mejores relaciones organizacionales.

VIII. PROPUESTA

Se sugiere realizar dos capacitaciones a los maestros del nivel primaria de la institución educativa N° 80755 “El Carmelo-Virú”, durante el segundo semestre del presente año escolar: En estrategias de liderazgo pedagógico cuya finalidad es mejorar los aprendizajes de los estudiantes y la otra, en estructura organizacional, cuya finalidad es reorientar y mejorar las relaciones con todos los agentes de la comunidad educativa, entendiendo que si se logra cambios significativos en la percepción del liderazgo directivo, proporcionalmente habrá un mejor y mayor desempeño docente; para eso, se cuenta con alianzas estratégicas como es el caso de la Universidad César Vallejo, filial - Trujillo y de la Universidad Católica de Trujillo, para lograr que esta propuesta se ejecute de manera exitosa, se aprovisiona la realización de un plan de capacitación que sería llevado a cabo durante el segundo semestre de este año.

Esta propuesta es sustentada en función de la Resolución Ministerial N°. 0547-2012-ED. La cual aprueba el marco del Buen desempeño docente (MINEDU, 2012), como una práctica de interacción entre todos los representantes del ámbito educativo, tomando en cuenta sus 4 dominios: Primero el de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, segundo el de enseñanza para el aprendizaje de estos mismos, tercero el de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; por último, la cuarta que es desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.

Esto se llevará a cabo de manera sistemática, haciendo énfasis en el ámbito institucional y pedagógico, asociado a la mejora de la comunicación como medio esencial del conocimiento y comprensión humana con el propósito de lograr una mejor gestión institucional en que se evidencie los perfiles del directivo y en una mejor convivencia institucional permitiendo el logro del carácter contextualizado del liderazgo directivo como la convivencia organizacional bajo un contexto pluricultural, y propio de sí mismo, articulando la interrelación dentro de la escuela, con el liderazgo directivo para una mejor percepción del desempeño docente con miras a cumplir con el perfil de egreso.

REFERENCIAS

- Antonio, L (2014). *Analysis of Vygotsky's Theory*. Ecuador: Catholic University.
- Aguilar, E. (2018). Lima - Perú [Tesis para optar al grado de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2159>
- Antonio, M. (2020). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018*. Lima – Perú [Tesis para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14112>
- Antonio, L (2014). *Analisis de la Teoría de Vygotsky*. Ecuador: Universitaria Católica.
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). *Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela*. *Páginas De Educación*, 13(1), 19-41.
<https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arana, L. & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Lima- Perú [Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación, Universidad Marcelino Champagnat].
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Arregui, P., Benavides, M., Cueto, S., Hunt, B., Saavedra, J. y Secada, W. (2004). *¿Es posible mejorar la educación peruana? Evidencias y posibilidades*. Editorial: Didi de Arteta S.A.
https://www.grade.org.pe/wpcontent/uploads/LIBROGRADE_ESPOSIBLEMEJORARELUCACION.pdf
- Barrientos, P., Rojas, S. y López, O. *Desempeño profesional de los docentes en la educación Básica: Una revisión sistemática*, 2021. Rev. PAIAN enero - junio 2021. Vol.12/Nº1. <https://doi.org/10.26495/rcp.v12i1.1649>

- Bladimir, E. (2017). El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana. *Revista Publicando*, 4(12 (1), 197-206.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/652>
- Cabestan, P. (2002). *Sartre et la différence ontologique*. Alter. Revue de phénoménologie (10), 65-90.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Revista de Investigación Valdiziana*, ISSN: 1995 - 445X.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171/180>
- Ceberio, M y Watzlawick, P. (1998). *The Construction of the Universe*. Herder. Barcelona.
- Cortés, F. y Gil, M. (1997). *Genetic Constructivism and Social Sciences: Basic Lines for an Epistemological Reorganization*. In: *Genetic epistemology and contemporary science*, by Rolando García (coord.) Editorial Gedisa, Barcelona, España.
- Chambilla, B. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa primaria n° 70279 Tasapa Patacollo Zepita 2017. Puno - Perú [Para obtener el título profesional de: Licenciado en Educación Primaria, Universidad Nacional de Altiplano de Puno].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13198>
- Chávez, M. (2017). Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario – Cajamarca, 2012. Cajamarca – Perú [Tesis para optar al grado de Maestro en Ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2561>
- Dueñez, C. (2021). El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica en los años 2015 al 2019. Trujillo – Perú [Tesis para obtener el grado de Doctora en Educación, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56457>
- Goalenios, R. (1613). *Lexicon philosophicum, quo tanquam clave philosophiae fores aperiuntur*.
- Hegel, G. (1969). *Phänomenologie des Geistes*. Moldenhauer, E and Michel, K.M. (Eds.) Werke in zwanzig Bänden. Vol. 3. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Hegel, G. (1969a). *Wissenschaft der Logik*. Eva Moldenhauer, E and K.M. Michel

- (Ed.) Werke in zwanzig Bänden. Vol. 6. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Justano, R. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales de la primaria de Jauja. Huancayo - Perú [Tesis para optar al grado de Maestra en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5685>
- Kant, E. (1888). *Criticize pure reason*. Paidos Francia.
- Kuhn, T. (2001). *The Structure of Scientific Revolutions*. FCE. 10th edition. Bogotá Colombia.
- Luján, B. & Olivares, H. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa. Trujillo – Perú [Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/392>
- Mamani, E. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa n° 72516 del distrito de Huatasani-Huancane-Puno-2019. Arequipa – Perú [Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, Universidad Nacional De San Agustín Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10482>
- Mestanza, M. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Lima – Perú [Tesis para optar al grado de Maestría en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación gráfica Navarrete.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Muñoz, G. (2017). *Estrategias motivacionales del docente y la convivencia escolar, desde la perspectiva de la gerencia en el aula*. [Tesis de Grado, Universidad

Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1652>

Nassif, R., Rama, G. y Tedesco, J. (1984). *El sistema educativo en America Latina*. Editorial: KAPELUSZ S.A.

<https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/8549/S37019N268.pdf?sequence=1>

Orellana, K. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*. *Revista LEX*. Vol. 17, Núm. 23. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>

Reyes, N. (2016). *Prácticas y percepciones de liderazgo del directivo docente* (Tesis de maestría). Universidad de San Buenaventura Medellín, Facultad de Educación.

http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3368/1/Practicas_Percepciones_Liderazgo_%20Reyes_2016.pdf

Rosas Hostos, E. F. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana*. Pedagogical leadership of the school principal and teaching performance in an educational institution in metropolitan Lima. *Revista ConCiencia EPG*, 1(1), 53 - 63.

<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>

Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. Trujillo-Perú [Tesis para obtener el grado de Doctora en Educación, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>

Sartre, J. (1943). *Being and Nothingness*. Editorial: LOSADA.

Sartre, J. (2003). *The Transcendence of the Ego*. Editorial: SINTESIS.

Scheler, M. (1978) *Ethics. New Essay on the foundation of an Ethical Personalism*.

Schelling, F. (1962) *Philosophy as history of being and anti-politics*. *Philosophy Magazine*, N° 6, 1962, pp. 51-71.

Toledo, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente*. *Revista. Compás Empresarial*, 10(30), 76-99.

<https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123>

Thuillier, P. (1992). *The passions of knowledge*. Madrid: Alliance.

Valderrama, J. & Montenegro, C. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca. Chiclayo-Perú* [Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31505>

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primario del distrito de la Yarada-Los Palos año 2019. Tacna - Perú* [Tesis para obtener el grado de Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1593>

Yangali, J. & Torres, G. (2020). *Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas*. Revista. Innova Research Journal. Vol. 5, No 3.1.pp. 58-75.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579/1753>

Yaulli, H. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente de las II.EE. con jornada escolar completa de UGEL Ventanilla - 2018. Lima-Perú* [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39084>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Percepción del liderazgo directivo	La percepción del liderazgo directivo es el reflejo de un conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos (Pozner, 2020).	La percepción del liderazgo directivo se conocerá a través de una encuesta aplicada al personal docente que contienen 22 indicadores y se procesará con el software informático spss23.	Mostrar dirección de futuro	Construcción de una visión compartida, Fomentar la aceptación de objetivos grupales, Altas expectativas, Visión institucional y Misión Institucional	Ordinal 82-110 (Bueno) 52-81 (Regular) 22-51 (Malo)
			Desarrollar personas	Atención y apoyo individual a docentes, Atención y apoyo intelectual, Modelamiento, Interacción permanente con los docentes, Interacción permanente con los padres de familia y Comunicación con estudiantes.	
			Rediseñar la organización	Estructurar una organización, Construir una cultura colaborativa, Facilitar el trabajo pedagógico, Crear una relación productiva con la familia y Crear una relación productiva con la comunidad	
			Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	Dotación de personal, Apoyo profesional docente, Evaluación y coordinación docente, Monitoreo de la práctica docente, Monitoreo del aprendizaje estudiantil y Resultados de aprendizaje.	
Desempeño docente	Desempeño docente es el conjunto de dominios que debe lograr el docente desarrollando las 31 competencias al fin de lograr el perfil del egreso del estudiante y prepararlo para enfrentar cualquier situación de la vida (Guerrero, 2013).	Esta variable se medirá a través de una encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa con 24 reactivos que recoge información sobre el desempeño docente y se procesará con el software informático spss23.	Aprendizaje	Conoce a sus estudiantes, Conoce el contexto, Uso de enfoques pedagógicos, Organiza el aprendizaje, Trabajo colegiado y Valora los niveles de aprendizaje.	Ordinal 89-120 (Bueno) 56-88 (Regular) 24-55 (Malo)
			Enseñanza	Empatía, Genera una buena convivencia, Usa estrategias, Uso de recursos, Usa adecuación de estrategias, Propósitos, Retroalimenta y Tiene en cuenta las diferencias individuales.	
			Participación Institucional	Participación, Colaboración, Mejora continua, Convivencia y Valores.	
			Profesionalidad e identidad docente	Identidad, Ética, Responsabilidad profesional, Compromiso y Responsabilidad social.	

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEORÍAS ESPECÍFICAS	TEORÍAS GENERALES	SUPUESTOS AXIOLÓGICOS	SUPUESTOS EPISTEMOLÓGICOS	SUPUESTOS ONTOLÓGICOS
<p>PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Teoría Conductista: Estimulo-Respuesta. Jhon B. Watson, Reflexología (Pavlov) y Skinner (Condicionamiento Operante).</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE Cognitivismo: El Desarrollo del Conocimiento. Jean Piaget (1896-1980), David P. Ausubel (1918-2008), Jerome Brunner (1915), Lev Vigostky (1986-1934).</p> <p>Edgar Morín: Pensamiento Complejo.</p> <p>Sergio Tobón: Enfoque por competencias.</p> <p>Guerrero: Elaboración del CNEB. Marco del Buen Desempeño Directivo y Marco del Buen Desempeño Docente.</p>	<p>Conductista: es un esquema formal de organización en el cual se plantea que la conducta puede ser explicada a través de diversas causas ambientales. Esta corriente también se conoce como análisis experimental de la conducta. Karl Rogger.</p> <p>Histórico Social: Sostiene una historia de las colectividades, las cuales viene a brindar aportes significativos con experiencia y vivencias, que permiten dar un giro en la comprensión del desarrollo de las sociedades. Lev Vigotsky.</p> <p>Cognitivista: conjunto de principios teóricos y de programas de investigación relativos al funcionamiento de la mente en general y de la adquisición de conocimientos en particular. Piaget.</p>	<p>AXIOLOGÍA: Max Scheler, la axiología es la parte de la Filosofía que estudia la naturaleza de los valores: lo bello, lo bueno, lo agradable, etc., y su influencia. El término axiología deriva del griego axios: lo que es valioso o estimable, y logos: ciencia.</p> <p>ÉTICA: Disciplina Filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano. "Aristóteles fue fundador de la ética".</p> <p>MORAL: Disciplina filosófica que estudia el comportamiento humano en cuanto al bien y el mal. Es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y aceptadas en una sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal.</p>	<p>Dogmatismo: Teoría epistemológica opuesta al escepticismo, que afirma que la mente humana tiene capacidad para conocer la verdad.</p> <p>Escepticismo: Doctrina epistemológica que considera que no hay ningún saber firme, ni puede encontrarse ninguna opinión segura.</p> <p>Racionalismo: Teoría epistemológica que, frente al empirismo, considera la razón como fuente principal y única base de valor del conocimiento humano en general. "según el racionalismo los principios fundamentales de la razón son 'a priori' y, por consiguiente, irreductibles a la experiencia".</p> <p>Realismo: sostiene, básicamente: que existe una realidad objetiva, que el objetivo primordial de la ciencia es describir y explicar (además de predecir) los hechos de la realidad y que la ciencia consigue su objetivo en cierta medida y de un modo especial, aplica del método científico.</p> <p>Relativismo: El conocimiento depende de las vivencias.</p>	<p>Naturalismo: Anaximandro, Empédocles, etc. consideran a la naturaleza como el principio único de todo aquello que es real.</p> <p>Metafísica: Parménides Parte de la filosofía que trata del ser, de sus principios, de sus propiedades y de sus causas primeras.</p> <p>Idealismo: Platón, afirman la primacía de las ideas o incluso su existencia independiente.</p> <p>Racionalismo: Descartes Todo conocimiento se atribuye a la razón un papel predominante sobre la voluntad o la emoción en cualquier ámbito.</p> <p>Realismo: Aristóteles Existe una realidad la misma que puede ser transformada.</p> <p>Empirismo: Jhon Lock. Sostiene que todo se encuentra en la experiencia sensible.</p>

TÍTULO DE LA TESIS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	SUPUESTOS METODOLÓGICOS			
			DISEÑO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80755 “ EL CARMELO” - VIRÚ	<p>General: Determinar la relación que existe entre la percepción de las variables liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre desarrollar personas y el desempeño docente.</p> <p>Determinar relación entre rediseñar la organización y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión aprendizaje.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión enseñanza.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión participación institucional.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>General: Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.</p> <p>Específicas: Existe relación entre mostrar dirección de futuro y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación entre desarrollar personas y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación entre rediseñar la organización y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación entre gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo con la dimensión aprendizaje.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo con la dimensión enseñanza.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo con la dimensión participación institucional.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo con la dimensión profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>M</p> <p>Dónde: M = Muestra V1=Liderazgo directivo r = Relación V2=Desempeño docente</p>	Percepción del liderazgo directivo (V1)	Mostrar dirección de futuro	1, 2, 3, 4 y 5
					Desarrollar personas	6, 7, 8, 9, 10, y 11
					Rediseñar la organización	12, 13, 14, 15 y 16
					Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela	17, 18, 19, 20, 21 y 22,
				Desempeño docente (V2)	Aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5 y 6
					Enseñanza	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14
					Participación Institucional	15, 16, 17, 18 y 19
					Profesionalidad e identidad docente	20, 21, 22, 23 y 24

Anexo 3

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80755 EL CARMELO - VIRÚ

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, a continuación, le estoy presentando un cuestionario conteniendo dos variables, una denominada: Percepción del liderazgo directivo, que consta de 22 preguntas y la otra variable denominada: Desempeño Docente, que consta de 24 preguntas, por favor marca con un aspa (x) la alternativa a cada pregunta, según variable que se te presenta a continuación.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Mostrar dirección de futuro					
1. ¿Considera una visión compartida?					
2. ¿Fomenta la aceptación de objetivos grupales?					
3. ¿Considera altas expectativas?					
4. ¿Cuenta con visión institucional?					
5. ¿Cuenta con misión institucional?					
Dimensión 2: Desarrollar personas					
6. ¿Brinda atención y apoyo individual a docentes?					
7. ¿Brinda apoyo intelectual?					
8. ¿Pone en práctica el modelamiento?					
9. ¿Interactúa permanentemente con los docentes?					
10. ¿Interactúa permanentemente con los padres de familia?					

11. ¿Mantiene comunicación con los estudiantes?					
Dimensión 3: Rediseñar la organización					
12. ¿Estructura una organización?					
13. ¿Construye una cultura colaborativa?					
14. ¿Facilita el trabajo pedagógico?					
15. ¿Crea una relación productiva con la familia?					
16. ¿Crea una relación productiva con la comunidad?					
Dimensión 4: Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela					
17. ¿Cuenta con dotación de personal?					
18. ¿Cuenta con apoyo profesional docente?					
19. ¿Realiza evaluación y coordinación docente?					
20. ¿Realiza el monitoreo de la práctica docente?					
21. ¿Realiza el monitoreo del aprendizaje estudiantil?					
22. ¿Informa los resultados del aprendizaje?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...!

Anexo 4

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Aprendizaje					
1. ¿Conoces a tus estudiantes?					
2. ¿Conoces el contexto donde realizas tu labor docente?					
3. ¿En tu labor docente aplicas los enfoques pedagógicos?					
4. ¿Organizas el aprendizaje?					
5. ¿Haces uso del trabajo colegiado?					
6. ¿Valoras los niveles de aprendizaje de tus estudiantes?					
Dimensión 2: Enseñanza					
7. ¿Tienes empatía con tus estudiantes?					
8. ¿Tienes buena convivencia con tus estudiantes?					
9. ¿Usas estrategias en tu labor docente?					
10. ¿Haces uso de los recursos pedagógicos en tu labor docente?					
11. ¿Haces adecuación de estrategias para el aprendizaje de tus estudiantes?					
12. ¿Declaras los propósitos de aprendizaje antes de cada actividad escolar?					
13. ¿Retroalimentas el aprendizaje escolar?					
14. ¿Tienes en cuenta las diferencias individuales de tus estudiantes?					

Dimensión 3: Participación institucional					
15. ¿Promueve la participación de los estudiantes en actividades de su institución educativa?					
16. ¿Colabora en actividades de su institución educativa?					
17. ¿Promueve la mejora continua de su labor docente?					
18. ¿Promueve una buena convivencia con los demás trabajadores de su institución educativa?					
19. ¿Promueve la práctica de los valores en la institución educativa?					
Dimensión 4: Profesionalidad e identidad docente					
20. ¿Se siente identificado (a) con la institución educativa?					
21. ¿Tiene en cuenta la ética en el desempeño docente?					
22. ¿Tiene en cuenta la responsabilidad como profesional de la educación?					
23. ¿Se siente comprometido con su labor docente?					
24. ¿Asume responsabilidad social por su labor docente?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...!

Anexo 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Validez de Aiken del juicio de expertos							
N°	ÍTEMS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
1	¿Considera una visión compartida?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	¿Fomenta la aceptación de objetivos grupales?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	¿Considera altas expectativas?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	¿Cuenta con visión institucional?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	¿Cuenta con misión institucional?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	¿Brinda atención y apoyo individual a docentes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	¿Brinda apoyo intelectual?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	¿Pone en práctica el modelamiento?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	¿Interactúa permanentemente con los docentes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	¿Interactúa permanentemente con los padres de familia?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	¿Mantiene comunicación con los estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez

12	¿Estructura una organización?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	¿Construye una cultura colaborativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
14	¿Facilita el trabajo pedagógico?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
15	¿Crea una relación productiva con la familia?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
16	¿Crea una relación productiva con la comunidad?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
17	¿Cuenta con dotación de personal?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
18	¿Cuenta con apoyo profesional docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
19	¿Realiza evaluación y coordinación docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
20	¿Realiza el monitoreo de la práctica docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
21	¿Realiza el monitoreo del aprendizaje estudiantil?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
22	¿Informa los resultados del aprendizaje?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO DOCENTE


Validez de Aiken del juicio de expertos							
N°	ÍTEMS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	Total (S)	V. Aiken	Validéz
		1	2	3	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	por ítems ESCALAS
1	¿Conoces a tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
2	¿Conoces el contexto donde realizas tu labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
3	¿En tu labor docente aplicas los enfoques pedagógicos?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
4	¿Organizas el aprendizaje?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
5	¿Haces uso del trabajo colegiado?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
6	¿Valoras los niveles de aprendizaje de tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
7	¿Tienes empatía con tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
8	¿Tienes buena convivencia con tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
9	¿Usas estrategias en tu labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
10	¿Haces uso de los recursos pedagógicos en tu labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
11	¿Haces adecuación de estrategias para el aprendizaje de tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez


12	¿Declaras los propósitos de aprendizaje antes de cada actividad escolar?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
13	¿Retroalimentas el aprendizaje escolar?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
14	¿Tienes en cuenta las diferencias individuales de tus estudiantes?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
15	¿Promueve la participación de los estudiantes en actividades de su institución educativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
16	¿Colabora en actividades de su institución educativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
17	¿Promueve la mejora continua de su labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
18	¿Promueve una buena convivencia con los demás trabajadores de su institución educativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
19	¿Promueve la práctica de los valores en la institución educativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
20	¿Se siente identificado (a) con la institución educativa?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
21	¿Tiene en cuenta la ética en el desempeño docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
22	¿Tiene en cuenta la responsabilidad como profesional de la educación?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
23	¿Se siente comprometido con su labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez


24	¿Asume responsabilidad social por su labor docente?	1	1	1	3	1	Fuerte validez
Índice total de validez del instrumento					3	1	Fuerte validez

Anexo 6


Fichas de validación de contenido de la percepción del liderazgo directivo


Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente a la percepción del liderazgo directivo y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria.		
Nombres y Apellidos del experto 1	Cecilia Eugenia Mendoza Alva	DNI	18120004
Título profesional	Licenciada en Educación Primaria	Celular	952856148
		ORCID	0000-0002-3640-2779
Dirección profesional	Av. Jesús de Nazareth Mz-09, Lt-06, Urb. 20 de abril, Trujillo.		
Grado académico	Doctora en Educación		
Firma	 Dr. Cecilia Eugenia Mendoza Alva ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA DOCTORA EN EDUCACIÓN	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente a la percepción del liderazgo directivo y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria		
Nombres y Apellidos del experto 2	Alvaro Rodrigo Sánchez Anticona	DNI	18079541
Título profesional	Licenciado en Educación	Celular	944917770
		ORCID	0000-0002-4636-2125
Dirección profesional	Jr. Tomas Solano Mz-21, Lt-01 El Porvenir		
Grado académico	Doctor en Educación		
Firma	 Dr. Alvaro Rodrigo Sánchez Anticona ESPECIALIDAD: HISTORIA, GEOGRAFIA FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES DOCTOR EN EDUCACIÓN	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente a la percepción del liderazgo directivo y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria		
Nombres y Apellidos del experto 3	Lillette del Carmen Villavicencio Palacios	DNI	18033075
Título profesional	Licenciada en Educación Secundaria Especialidad: CC.NN., Biología. Física	Celular	954042402
		ORCID	0000-0002-2221-7951
Dirección profesional	Mz-N-3, Lt-12, 5ta. Etapa. Urb. San Andrés, Trujillo.		
Grado académico	Doctora en Educación		
Firma	 <small>Lic. Lillette del Carmen Villavicencio Palacios ESPECIALIDAD CC.NN. BIOLOGIA FISICA DOCTORA EN EDUCACIÓN</small>	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Fichas de validación de contenido del desempeño docente

Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente al desempeño docente y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria		
Nombres y Apellidos del experto 1	Cecilia Eugenia Mendoza Alva	DNI	18120004
Título profesional	Licenciada en Educación Primaria	Celular	952856148
		ORCID	0000-0002-3640-2779
Dirección profesional	Av. Jesús de Nazaret Mz-09, Lt-06, Urb. 20 de abril, Trujillo.		
Grado académico	Doctora en Educación		
Firma	 <small>Dr. Cecilia Eugenia Mendoza Alva ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA DOCTORA EN EDUCACIÓN</small>	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente al desempeño docente y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria		
Nombres y Apellidos del experto 2	Alvaro Rodrigo Sánchez Anticona	DNI	18079541
Título profesional	Licenciado en Educación	Celular	944917770
		ORCID	0000-0002-4636-2125
Dirección profesional	Jr. Tomas Solano Mz-21, Lt-01 El Porvenir		
Grado académico	Doctor en Educación		
Firma	 <hr/> Dr. Alvaro Rodrigo Sánchez Anticona <small>ESPECIALIDAD: HISTORIA, GEOGRAFÍA FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES DOCTOR EN EDUCACIÓN</small>	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Nombre del instrumento	Cuestionario		
Objetivo del instrumento	Obtener información referente al desempeño docente y sus dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 80755 El Carmelo - Virú.		
Aplicación a la muestra participante	15 docentes del nivel primaria		
Nombres y Apellidos del experto 3	Lilette del Carmen Villavicencio Palacios	DNI	18033075
Título profesional	Licenciada en Educación Secundaria Especialidad: CC.NN., Biología. Física	Celular	954042402
		ORCID	0000-0002-2221-7951
Dirección profesional	Mz-N-3, Lt-12, 5ta. Etapa. Urb. San Andrés, Trujillo.		
Grado académico	Doctora en Educación		
Firma	 <hr/> Lic. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios <small>ESPECIALIDAD CC NN. BIOLOGIA FISICA DOCTORA EN EDUCACIÓN</small>	Lugar y fecha	Trujillo, 31 de mayo del 2022.

Anexo 7

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LA LIBERTAD
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-VIRÚ
INSTITUCIÓN EDUCATIVA IPS. N° 80755
“EL CARMELO” – VIRÚ



LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 80755 “EL CARMELO”, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO VIRÚ, PROVINCIA DE VIRÚ, DEPARTAMENTO Y REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE, HACE CONSTAR:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Que, La Magister: MARÍA ISOLINA TIRADO CALDERÓN; identificada con DNI N° 26954483, ha sido autorizada para llevar a cabo la aplicación de su instrumento cuestionario de recolección de información a los docentes del nivel primaria, a fin obtener la base de datos de la investigación titulada: Percepción del Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo” - Virú.

Por lo que, se le expide la presente Constancia, a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Trujillo, 01 de junio del 2022.



GCDC/D.

Anexo 8

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO CON DIMENSIONES

N°	V1																						PUNTAJE TOTAL DE DIMENSIONES				PUNTAJE TOTAL
	D1					D2					D3					D4							D1	D2	D3	D4	V1
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	D1	D2	D3	D4	V1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	25	30	110
2	3	5	5	3	5	5	4	3	5	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	21	23	18	21	83
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	29	25	29	108
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	25	30	110
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	25	30	110
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	28	25	29	107
7	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	23	22	23	26	94
8	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	24	22	23	26	95
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	25	30	22	30	107
10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	28	25	30	107
11	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	23	27	21	22	93
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	25	30	110
13	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	23	28	24	29	104
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	24	27	22	30	103
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	25	30	110

Anexo 9

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO - NIVEL DE DIMENSIONES

N°	V1																						ESCALA DE LIKER EN DIMENSIONES				ESCALA DE LIKER EN VARIABLE
	D1					D2					VARIABLED3						D4						D1	D2	D3	D4	V1
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22					
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
2	3	5	5	3	5	5	4	3	5	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3Alto	3Alto	2Medio	2Medio	3Alto
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
7	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3Alto	2Medio	3Alto	3Alto	3Alto
8	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3Alto	2Medio	3Alto	3Alto	3Alto
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
11	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3Alto	3Alto	3Alto	2Medio	3Alto
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
13	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto

Anexo 10

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES

N ^a	V2																								PUNTAJE TOTAL DE DIMENSIONES				PUNTAJE TOTAL V1
	D1						D2								D3						D4				D1	D2	D3	D4	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24					
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120
2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	5	5	23	31	19	21	94
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	39	25	25	117
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120
6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	27	38	25	24	114
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	40	25	25	118
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	40	25	25	118
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	30	37	25	24	116
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	27	37	24	21	109
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	38	25	25	118
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	37	25	25	114
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	25	25	120

Anexo 11

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES

Nº	V2																								PUNTAJE TOTAL DE DIMENSIONES				PUNTAJE TOTAL	
	D1						D2								D3					D4					D1	D2	D3	D4	V1	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24						
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	3Alto	

Anexo 12

PRUEBA DE NORMALIDAD DE ALFA DE CROMBACH PARA LA VARIABLE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Mostrar dirección de futuro					Desarrollar personas						Rediseñar la organización					Gestionar la enseñanza y el aprendizaje en la escuela					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	5	3	5	5	4	3	5	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5
8	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Resultados de la Aplicación de la encuesta.

Podemos estimar la fiabilidad del instrumento de medida obteniendo 0,915 es decir; el coeficiente Alfa es aceptable

Resumen de procesamiento de casos		
Casos	N°	%
Válido	15	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.938	22

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 13

PRUEBA DE NORMALIDAD DE ALFA DE CROMBACH PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	D1						D2								D3					D4				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	5	5
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Resultados de la Aplicación de la encuesta.

Podemos estimar la fiabilidad del instrumento de medida obteniendo 0,915 es decir; el coeficiente Alfa es aceptable

Resumen de procesamiento de casos		
Casos	N°	%
Válido	15	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.929	24

- b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL TEST DE PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Para analizar la Confiabilidad del instrumento de estrategias pedagógicas y motivacionales y el desempeño docente, se aplicó la prueba estadística alfa de Crombach, la cual fue obtenida utilizando el software estadístico IBM SPSS, versión 24. Las pruebas se valoraron con la colaboración de 30 participantes, en un grupo similar a la muestra.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right]$$

Dónde:

K: N° de ítems en el instrumento.

δ_i^2 : Varianza de los puntajes de cada ítem.

δ_t^2 : Varianza de los puntajes totales de los ítems del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de crombach	N° de elementos
Test de percepción del liderazgo directivo	0.938	22
Test de desempeño docente	0.929	24

Por lo tanto, según la valoración de Vellis, el instrumento de estrategias pedagógicas y motivacionales y el desempeño docente, es confiable, encontrándose un valor de confiabilidad muy elevado de 0.915 y 0.958 respectivamente.

Anexo 14

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	GRE	: La Libertad
1.2	UGEL	: Virú
1.3	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	: N° 80755 “El Carmelo”
1.4	NIVEL	: Primaria
1.5	LUGAR	: El Carmelo
1.6	DISTRITO	: Virú
1.7	PROVINCIA	: Virú
1.8	RESPONSABLE	: Mg. María Isolina Tirado Calderón
1.9	AÑO LECTIVO	: 2022

II. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley General de Educación N° 28044
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944
- D. S. N° 011-2012-ED. Reglamento de Educación Básica Regular
- D. S. N° 004-2013-ED. Aprueba el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias.
- D.S. N° 008-2006-ED. Lineamientos para el seguimiento y Control de la Labor Efectiva de Trabajo Docente en las Instituciones Educativas Públicas.
- R.M. N° 649-2016-MINEDU. Aprueba el Programa Curricular de Educación Inicial, Primaria y Secundaria.
- R.V.M. N° 024-2019-MINEDU “Orientaciones para la Implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica”
- R.V.M. N° 273-2020-MINEDU “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica”

- R.V.M. N° 088-2020-MINEDU. Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial en las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID-19.
- Resolución Gerencial Regional N° 000383-2016-GRLL-GGR/GRSE, Lineamientos para la incorporación, aplicación y evaluación de Ejes Temáticos Regionales en el proceso de planificación Curricular de la Región La Libertad.
- Resolución Vice Ministerial N° 097 - 2020 - MINEDU "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID -19".
- Resolución Ministerial N° 531 - 2021 - MINEDU Aprobar el documento normativo denominado "Disposiciones para el retorno a la presencialidad y/o semipresencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022 en instituciones y programas educativos de la Educación Básica, ubicadas en los ámbitos urbano y rural, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19".

III. FUNDAMENTACIÓN

En el marco del proceso de enseñanza - aprendizaje, la capacitación y actualización docente es un proceso de constante cambio dado que el proceso educativo es dinámico y para favorecer un mejor desempeño de las competencias docente se requiere hacerlo a través de capacitaciones en estrategias pedagógica y motivacionales con el apoyo de universidades que están a la vanguardia de la educación como son la Universidad Nacional de Tujillo y la Universidad Privada César Vallejo, estas permitirán que los docentes estén mejor preparados en el uso de estrategias que tienen por finalidad lograr un mejor y mayor desempeño docente desde la pedagogía y la psicología a través de las estrategias como la "Aprendo en Casa", para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, este proceso de capacitación permitirá verificar que las actividades pedagógicas desarrolladas durante el año lectivo se logren de manera efectiva en beneficio de los docentes y estudiantes para desarrollar

prácticas de mejora a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes y así lograr el enfoque por competencias y el perfil del egreso.

IV. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Capacitar y actualizar a los docentes de la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo”, Virú para un mejor desempeño docente en el año 2022.

1.2 Objetivos específicos

1.2.1 Coordinar con los representantes legales de las universidades Universidad Nacional de Trujillo y Universidad Privada César Vallejo a fin de brindar dos capacitaciones en: Estrategias de liderazgo pedagógico cuya finalidad es mejorar los aprendizajes de los estudiantes y la otra, en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo.

1.2.2 Sensibilizar y socializar la importancia de las capacitaciones y actualizaciones en estrategias de liderazgo pedagógico y en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo para un mejor desempeño docente.

1.2.3 Capacitar y actualizar a la totalidad de los maestros y maestras de esta sede educativa en estrategias de liderazgo pedagógico y en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo acorde con su función docente.

1.2.4 Capacitar y actualizar a la totalidad de los maestros y maestras de esta sede educativa en estrategias de liderazgo pedagógico y en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo acorde su especialidad.

V. METODOLOGÍA

5.1 Método

El método utilizado para la elaboración de la propuesta es de análisis y síntesis que tiene por finalidad, gestionar la información que permita

capacitar y actualizar a los docentes de manera explicativa y participativa en en estrategias de liderazgo pedagógico y en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo, esto permitirá mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de esta casa de estudios.

5.2 Medios y materiales

Los medios y materiales que se usarán para el desarrollo de la propuesta serán principalmente de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la herramienta zoom, google meet y las de google drive.

VI. PASOS PARA LA CONCRECIÓN DE LA PROPUESTA

6.1. Identificación del problema

Después de realizar el procedimiento de recopilación y análisis de la información obtenida en el desarrollo de la investigación se han identificado los siguientes problemas.

- Deficiencias en el dominio de estrategias pedagógicas.
- Deficiencias en el dominio de estrategias directivas.
- Deficiente desempeño pedagógico de los docentes de esta sede educativa.
- Insuficiente dominio de herramientas digitales en el uso de la del proceso de enseñanza- aprendizaje.

6.2 Descripción de la propuesta

- Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la capacitación y actualización en en estrategias de liderazgo pedagógico y en estructura organizacional con la finalidad de mejorar la percepción del liderazgo directivo, que les permita mejorar el desempeño docente.
- La ejecución de la propuesta, permitirá un mejor y mayor desempeño docente de manera rápida y eficiente, permitiendo elevar el desempeño docente y todos los dominios del Marco del Buen Desempeño.

- Realizar capacitaciones a los docentes sobre la importancia del uso de las estrategias pedagógica y estructurales para un mejor desempeño docente.
- Sugerir la creación de una plataforma virtual para dar atención a los docentes en la actualización de este tipo de estrategias pedagógicas y estructurales, que permitan un mejor desempeño y una mayor satisfacción en su labor docente.
- Sugerir a la Unidad de Gestión Educativa Local Virú un Plan de capacitación y actualización en estrategias pedagógica y estructurales a todos los docentes de su jurisdicción.
- Realizar dos capacitaciones a los docentes sobre cómo mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Recomendar a los docentes la investigación en estrategias pedagógicas y estructurales que revelen el campo de actividad educativa para conseguir los objetivos propuestos y sobre todo generar valor a los docentes.

6.3 Justificación de la propuesta

La presente propuesta se justifica porque logra analizar las características de la realidad laboral de los docente y determinar el rol y las funciones que corresponden al desempeño pedagógico; para luego expresar la influencia en el aprendizaje de los estudiantes, que permita el logro aprendizaje de los estudiantes, dado que la propuesta sirve para ampliar la temática abordada, puesto que sirve para mejorar la calidad del servicio educativo y el desempeño docente logrando la realización educativa, ética, moral, económica, cultura y social de toda la comunidad educativa porvenireña.

6.4 Diseño de la propuesta

6.4.1 Estructura temática

6.5 Beneficiarios

Los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo”- Virú.

6.6 Validación

La propuesta fue validada por La Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios.

6.7 Socialización la propuesta

La propuesta será socializada por los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo”- Virú.

RESPONSABLE

Mg. Tirado Calderón, María Isolina.

VII. PRESUPUESTO

N° DEL GASTO	ÍTEM	UND.	CANTIDAD	PRECIO	TOTAL
50 bienes	Laptop	Und.	1	1 600.00	1 600.00
	USB 16 GB	Und.	1	30.00	30.00
	Celular	Und.	1	320.00	320.00
	Folder	Ciento	100	0.50	50.00
	Lapiceros	Ciento	100	0.50	50.00
	Impresiones de folletos	Ciento	100	0.50	50.00
50 servicios	Internet	Servicio	1	40.00	40.00
	Banner	servicio	2	60	120.00
	Comunicación telefónica e internet	línea	1	60.00	60.00

	Pago de servicios profesionales	Unidad	4	100.00	400.00
TOTAL					2 600.00

El total requerido es de S/. 2 600.00.

Estos recursos serán previstos por el investigador y contará con el apoyo logístico de la Institución Educativa N° 80755 “El Carmelo”- Virú..

VIII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo será realizado en forma trimestral y estará a cargo de la Mg. Tirado Calderón María Isolina y se hará a la culminación de cada sub proceso semestre.

IX. SOSTENIBILIDAD E INSTITUCIONALIZACIÓN

La sostenibilidad de este tipo de eventos académicos permitirá que los docentes se capaciten y actualicen de manera continua. Así mismo, dar a los docentes la opción de autoevaluar su desempeño a fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje como un proceso dinámico e institucionalizado en el tiempo.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80755 EL CARMELO" - VIRÚ", cuyo autor es TIRADO CALDERON MARIA ISOLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

TRUJILLO, 12 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO : 17903361 ORCID: 0000-0001-8700-1441	Firmado electrónicamente por: TRMERINOS el 12- 09-2022 20:58:48
MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO : 17903361 ORCID: 0000-0001-8700-1441	Firmado electrónicamente por: TRMERINOS el 12- 09-2022 21:02:24

Código documento Trilce: INV - 0953065