



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Liderazgo y desempeño en los docentes de secundaria de una  
Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023**

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

Maestro en Educación

**AUTOR:**

Ramon Cruz, Juan Jose ([orcid.org/0000-0002-2818-8733](https://orcid.org/0000-0002-2818-8733))

**ASESORES:**

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso ([orcid.org/0000-0002-2064-3201](https://orcid.org/0000-0002-2064-3201))

Dra. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias ([orcid.org/0000-0002-0634-0028](https://orcid.org/0000-0002-0634-0028))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Con todo el corazón rebosante de alegría a mis familiares, por convertirse en inspiración y fortaleza en mi vida.

Juan José

## **Agradecimiento**

A todas las personas que depositaron su confianza en mis fuerzas para superar los retos laborales.

A todos los que colaboraron con consejos, bibliografía y ánimo para terminar la investigación.

A cuerpo de docentes del programa de posgrado de la UCV, por todo lo brindado.

El autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

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

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023", cuyo autor es RAMON CRUZ JUAN JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO <b>DNI:</b> 09754852 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:16:43

Código documento Trilce: TRI - 0625756



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMON CRUZ JUAN JOSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RAMON CRUZ JUAN JOSE <b>DNI:</b> 32953107 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2818-8733	Firmado electrónicamente por: JRAMONCRUZ el 02- 08-2023 14:50:12

Código documento Trilce: INV - 1248938

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	3
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Test de normalidad de las variables Liderazgo y Desempeño	20
Tabla 2 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño	21
Tabla 3 Niveles de la variable Liderazgo	22
Tabla 4 Niveles de la variable Desempeño	23
Tabla 5 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil	24
Tabla 6 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil	25
Tabla 7 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad	26
Tabla 8 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	27

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño	21
Figura 2 Niveles de la variable Liderazgo	22
Figura 3 Niveles de la variable Desempeño	23
Figura 4 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil	24
Figura 5 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil	25
Figura 6 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad	26
Tabla 7 Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	27



## Resumen

La investigación que sigue planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023. Metodológicamente, el alcance del estudio se limitó a lo no experimental, se ciñó a lo cuantitativo y fue correlacional en su diseño. De una población de 92 trabajadores del referido plantel educativo, se llegó a seleccionar una muestra en forma no probabilística de 60 en total. Se elaboró dos cuestionarios para la medición de ambas variables con una validación y confiabilidad previas. Los resultados alcanzaron a mostrar que el 70 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, existe un regular liderazgo en dicho plantel, el 55 % consideró un desempeño regular. La conclusión evidenció una relación positiva (0,779) entre las variables Liderazgo y Desempeño, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la otra variable en el tiempo. Este resultado es medular para admitir la hipótesis de investigación que afirma la correlación existente entre variables.

**Palabras clave:** Liderazgo, desempeño, conducción institucional, conducción administrativa y conducción pedagógica.

## **Abstract**

The objective of the research that follows was to determine the relationship between leadership and performance in secondary school teachers of an Educational Institution in Nuevo Chimbote, 2023. Methodologically, the scope of the study was limited to the non-experimental, it was limited to the quantitative and it was correlational in its design. From a population of 92 workers of the aforementioned educational establishment, a non-probabilistic sample of 60 in total was selected. Two questionnaires were developed to measure both variables with prior validation and reliability. The results managed to show that 70% of the workers of the I.E No. 88227 Pedro Pablo Atusparia surveyed, there is a regular leadership in said campus, 55% considered a regular performance. The conclusion showed a positive relationship (0.779) between the variables Leadership and Performance, such a relationship is also significant because the Sig. that was obtained was 0.000, fulfilling the condition of  $p < 0.05$ . It is understood that if the values of one variable increase and decrease, the same will happen with the other variable over time. This result is essential to support the research hypothesis that affirms the existing correlation between variables.

**Keywords:** Leadership, performance, administrative management, institutional management and pedagogical management.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas públicas han reiniciado sus actividades en modo presencial, Sarwar et al. (2022) señala que se trata de un retorno tras tres años de pandemia mundial, sin embargo, la reanudación implica que desde la “dirección en cada plantel se destaque el rol del liderazgo y que este fomente los mejores desempeños laborales”. En Pakistán, han planteado la urgencia de mapear los estilos de liderazgo desde directores, así como el desempeño de los profesores (p. 2).

Naimah et al. (2021) afirman preocupados que es necesario que los líderes en cada plantel se encarguen de asegurar el rendimiento laboral que a su vez se interrelaciona con la capacidad y voluntad para dejar establecido el cumplimiento de altas metas en forma realista, además de asegurar la disposición para cumplir con responsabilidad los objetivos (p. 2). De acuerdo a Torlak et al. (2021) existe todo un andamiaje burocrático muy crítico que debería afrontarse con “una gestión que enarbole un estilo descentralizado”. Es necesario que los docentes, como encargados de la educación de los alumnos, se involucren con todas las etapas que correspondan a las actividades, de lo contrario se seguirá descuidando el compromiso de estos y ello afectará inevitablemente el deber que tienen con los alumnos (p. 94).

Firmansyah et al. (2022) han advertido que “hay muchos estilos de liderazgo”, inclusive a libre albedrío (p. 2128). Para Andoh y Ghansah (2019) resulta importante que “en las instituciones educativas se encuentren guías como líderes, estos han de contribuir con señalar la dirección a los trabajadores”, siendo a la vez su motivación para un desempeño mejor, de esa forma les ayuden con la implementación de planes que puedan superar los objetivos organizacionales (párr. 1). Farooq et al. (2021) sostienen que a menudo “se culpa del pésimo rendimiento escolar al ejercicio del liderazgo por no estar a la altura”, inclusive se le responsabiliza por los constantes problemas en cuanto al descuido de los equipos, el impacto en los desempeños y lo que acontece en aulas (p. 373). De acuerdo a Bosada (2022) es necesario señalar que a menudo no se entiende el rol del liderazgo respecto a la innovación docente, en especial,

cuando se trata de asumir las adversidades. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura solicitó atención en el liderazgo.

En Perú, Mayuri (2022) asegura que se ha acentuado la ausencia de liderazgo en los planteles educativos durante la pandemia. Gökhan et al. (2021) han destacado el involucramiento de los docentes en las decisiones a tomarse en los colegios, se trata de un liderazgo en el que la gestión se centra más en los subordinados (p. 63). MINEDU (2017) reportó con preocupación enseñanzas rutinarias y desligadas de los aprendizajes, demasiada centralidad en lo administrativo. “La organización escolar es rígida en su estructura, igual en sus funciones atomizada”. Muchos directivos adolecen de prácticas autoritarias, cunde la subordinación, la desconfianza y los conflictos en las relaciones de los actores en el contexto educativo (p. 12).

Según Pardosi y Utari (2022) cuando se trata de definir liderazgos “mucho tiene que ver lo plural que es una sociedad”, pero solo se centran mecánicamente en sus trabajos (p. 3). Bravo (2020) nos dice que, en ciertas instituciones educativas, tanto los directivos, así como los docentes carecen de cierta competencia en lo que se refiere a la gestión; en otras palabras, les hace falta el complemento que se necesita para ejercer el liderazgo y debido a ello, no puede ejecutarse, planificarse, evaluarse y menos organizarse alguna actividad. Un directivo ha de estar en capacidad de influir si aspira a lograr los objetivos de gestión en una institución educativa (p. 2).

El plantel educativo se ubica en el distrito de Nuevo Chimbote, en los últimos años ha modernizado su infraestructura, no obstante, a los buenos logros que tienen algunos estudiantes que exponen temáticas de actualidad y haber destacado en concursos, se desconoce por completo sobre el liderazgo ejercido allí, también se desconoce por versión de los propios docentes sobre su desempeño laboral.

Como formulación al problema ¿Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023? El estudio tuvo justificación en su plena conveniencia para la alta dirección del referido plantel, así como para la

plana docente y también a las familias que confían en la institución la formación de sus hijos. La relevancia social estuvo inserta en la exigencia por contar con planteles educativos dirigidos por verdaderos líderes para que velen por el desempeño de su profesorado. El valor teórico descansó en el desarrollo corporativo que se exige en el sector educativo. Las implicancias prácticas se detallaron en cada recomendación con los resultados obtenidos para presentar mejoras a considerar. En lo institucional, para fortalecer un plantel educativo desde sus responsables. Como utilidad metodológica, se aportó dos novedosos cuestionarios factibles de modificarse o replicarse en nuevos estudios.

Como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023. Los objetivos específicos: Determinar el liderazgo en una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, determinar el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación entre liderazgo y Preparación para el aprendizaje estudiantil en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación entre liderazgo y Enseñanza para el aprendizaje estudiantil en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación entre liderazgo y Participación en la gestión de la escuela con articulación a la comunidad en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación entre liderazgo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023. Las hipótesis: (Hi) Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023 y (Ho) No existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a estudios nacionales, Méndez (2022) priorizó el objetivo de estudiar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en cuanto al desempeño de la plana docente. La investigación empleó el método cuantitativo, básico, no experimental en su diseño y de corte transversal, así como descriptivo. El muestreo pudo conformarse por 26 artículos indexados en idiomas como el inglés y español del 2017 a la fecha actual, siendo la técnica del análisis de documento el medio para la recogida de datos, es así que se llegó a obtener como resultado, tal y como lo demuestra la hipótesis, el 100% de resúmenes en artículos, han indicado que el liderazgo tiende a incidir significativa y positivamente en el desempeño del profesorado. Llegó a la conclusión entonces que, la incidencia entre ambas variables es, del 30.8% altamente significativa y el 69.2%, directa y significativa; en otras palabras, las acciones buenas por parte de los directivos tienden a influir de manera positiva en el desempeño docente y como consecuencia se logra el aprendizaje de los alumnos.

Maita-Díaz et al. (2022) persiguió el central objetivo de constatar la incidencia entre las variables desempeño profesional y liderazgo del director en tiempo de época virtual con la finalidad de que se pueda concluir el proceso de enseñanza para los aprendizajes y el proceso de gestión institucional de los aprendices por parte de los directores y profesores respectivamente; la investigación fue de tipo cuantitativo descriptivo no experimental y correlacional, que tuvo como muestra a 60 docentes que trabajan en la escuela pública de Junín, donde se utilizó la encuesta que correspondió a la técnica para recolectar datos, teniendo como resultado que, según la prueba de confiabilidad, se pudo determinar un nivel alto de significancia y se concluyó que el desempeño virtual docente fue regular, asimismo fue muy importante que se aborde la relevancia de la profesionalidad del docente y se torne como una prioridad de la institución.

Chambilla et al. (2022), tuvo como principal objetivo establecer el grado de correlación que existe entre la variable desempeño de docentes y la variable liderazgo; utilizó el método cuantitativo y no fue experimental,

tuvo como muestra a los docentes contratados y nombrados. La investigación utilizó como instrumento de recolección el cuestionario los resultados pudieron corroborar que es positiva efectivamente la correlación entre las dos variables de estudio, eso en mérito al coeficiente Pearson cuyo procesó con las dos variables se ubicó en 0.8. Se llegó a concluir que, el que se implemente un liderazgo mediante los directivos, dará lugar a la constitución de nuevas herramientas de mejora continua que permitirá el desarrollo del desempeño el docente en las dimensiones tanto social, profesional y personal.

Vásquez et al. (2021) se propusieron como objetivo general, establecer la relación que podría existir entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, del Perú, investigación cuantitativa con diseño descriptivo correlacional que tuvo como muestra a 75 participantes a quienes se les aplicaron dos instrumentos para recolectar datos, llegando a obtener como resultado una correlación, en conformidad con Rho Spearman de 0,543 y p valor similar a 0.000 cumpliendo con p valor < 0,05, concluyendo así que la variable docente se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico, en otras palabras, tienen una relación directa ambas variables pues, mientras mejor sea el liderazgo pedagógico, el desempeño en los profesores también será mejor.

Villalba (2020) se propuso establecer la relación posible que existiría entre las variables liderazgo directivo y el desempeño en los educadores en la institución educativa de primaria en el distrito de La Yarada, en Tacna en lo que respecta al año 2019. Fue una investigación de tipo cuantitativo, básico, sin experimentaciones, correlacional además de corte transversal, con una muestra de 9 directores y 30 docentes de primaria. Para la recolección de los datos se utilizó un riguroso cuestionario obteniendo como resultado que, existe un equilibrado liderazgo en los directores y profesores de la institución educativa; de esa manera concluyó que existe un predominante liderazgo en el interior de la institución; además el nivel de desempleo laboral de los profesores satisface lo suficiente. La investigadora descubrió que la relación finalmente que hay entre las variables liderazgo en las instituciones y desempeño de docentes es baja.

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional, Parveen et al. (2022) plantearon el objetivo de analizar la relación posible de lo resultante con los estilos de liderazgo en directores sobre los desempeños laborales en maestros de colegios públicos en Faisalabad de Pakistán. Estudio con diseño correlacional, cuantitativo y no experimental. La muestra ascendió a 512 docentes y 102 directores quienes respondieron por completo a cuestionarios autoadministrados. Los resultados evidenciaron un alto grado de interna consistencia en el liderazgo democrático (con un  $\alpha = 0.759$ ), el liderazgo autocrático (con un  $\alpha = 0.832$ ) y el liderazgo laissez-faire ( $\alpha = 0,852$ ). En el caso del desempeño laboral docente se obtuvo también buena confiabilidad ( $\alpha = 0.813$ ). Pudo concluirse con el coeficiente Pearson al 0,09 que la relación resulta positiva, aunque muy baja, se contó con un nivel de significación de  $p < 0,05$ .

Aquino et al. (2021) se plantearon como objetivo evaluar la correlación posible del liderazgo con los desempeños de los docentes. Estudio no experimental, correlacional además de cuantitativo. Se encuestó a 17 directores y 195 docentes quienes respondieron a un solo cuestionario estructurado. Sobre los resultados, solo los docentes actualizados disponen de un nivel mayor de motivación y dedicación, en general, el desempeño de los docentes resultó satisfactorio. Los docentes con una experiencia laboral con cinco años como máximo ostentan un promedio más bajo comparado con los docentes con experiencia de seis a diez años. La conclusión reveló que existe una correlación de 0,452 según la prueba Pearson, ello evidencia una correlación positiva y media entre las mencionadas variables.

Kirana et al. (2021) plantearon el objetivo de analizar la correlación que existe en los efectos del liderazgo sobre el desempeño docente en el Oriente Baturaja. Estudio sin experimentaciones, correlacional además de cuantitativo. La muestra se constituyó por 60 maestros seleccionados, a estos pudo administrárseles un cuestionario. Los resultados revelaron, según el coeficiente de determinación al 82,8% que el liderazgo fue positivo al encontrarse dentro del 85-92 como intervalo de frecuencia, en el caso del desempeño de los docentes se comprendió en el 87-93 como intervalo.



Se concluyó finalmente que el efecto es indiscutible del liderazgo respecto al desempeño docente.

Ordóñez (2021) se planteó como objetivo principal medir la relación que existe entre las variables desempeño laboral con el liderazgo; investigación de tipo mixta con alcance correlacional, usando un método deductivo de tipo transeccional. Tuvo como muestra a toda la población de la comunidad docente de las instituciones educativas fiscales del casco central ubicado en Santa Elena y utilizó como medio para recoger datos a la encuesta y la entrevista que posteriormente se analizaron mediante la prueba  $r$  de Pearson, llegando a obtener como resultado  $-0,70$  que pudo identificar la ausencia de conexión entre las variables desempeño laboral docente con la variable liderazgo, concluyendo que, el desempeño laboral docente no guarda relación directa con la variable estilo de liderazgo, lo que se evidencia en las instituciones educativas fiscales del cantón, en donde los individuos que forman parte de la directiva escolar tienen cierta tendencia a ejercer el liderazgo transformacional pero el desempeño está en descenso.

García-Martínez y Cerdas-Montano (2020) se propuso describir los estilos de liderazgo en las instituciones educativas de Heredia. Se trató de un estudio comparativo entre el grupo de docentes y los directivos; investigación de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y exploratorio de diseño no experimental que tuvo como muestra a 125 directivos además de 584 docentes de planteles educativos estatales de la Dirección Regional de Educación de Heredia, donde fue la encuesta el medio para recolectar datos. En lo que se refiere a los resultados de la investigación fueron las puntuaciones altas en el estilo de liderazgo transaccional y transformacional y las bajas propias del estilo Laissez faire, llegando así a concluir que, es el estilo de liderazgo transformacional el que predomina en los directivos y personas que gestionan en los colegios de la Dirección Regional de Educación de Heredia; todo ello supone un positivo aspecto debido a que se encuentra direccionado a un efectivo funcionamiento, cumpliendo así las expectativas más altas de la comunidad educativa.

En lo concerniente a la fundamentación científica, corresponde presentar ahora el respectivo sustento de cada una.

MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19). Sahlin (2023) ha destacado un enfoque muy reconocido en el primer mundo, este se denomina Aprendizaje profesional y desarrollo profesional de liderazgo, especialmente pensado en los directivos, inclusive hay toda una literatura que se aboca a la formación profesional para convertirse en directores eficientes de escuelas.

Azad et al. (2017) define al liderazgo como la habilidad que profesa el líder involucrado en su fase de gerente es decir reside en el individuo que toma el liderazgo y paralelamente es también el gerente de la institución. Tanto, gestión como liderazgo no deberían ser entendidos como meramente suplementarios pues son uno mismo en esencia en cuanto al desenvolvimiento de una institución eficaz se refiere.

Para Indra et al. (2022) nos dice que no es más que una faceta con la cual se practica influencia en la sociedad y que brinda como resultado el cambio en el rendimiento y el comportamiento tanto de los profesores como de los aprendices en los planteles educativos.

Sobre las características del liderazgo, Dacholfany et al. (2018) afirman que, estudia las referencias de supervisión y los puntos de referencia en el trabajo, observa la manera en que los líderes establecen las políticas, analiza las partes y las formas para la función de los subordinados, así como las consideraciones básicas para la toma de decisiones. Los líderes señalan la misión y la visión en toda institución cercana al estudiante, con ideas amigables, innovadoras y amplias, además con alto nivel en la moral. Influye de manera directa en el comportamiento del ser humano para que este pueda lograr sus objetivos determinados de forma constituida.

Como desarrollo del Sahlin (2023) explican que las formas son muy variadas, existen una diversidad de patrones que tienen que ver con la preparación y formación del liderazgo. Actualmente, resultan muy variables los contextos, algunos prefieren capacitaciones, otros se enrumban en obligatorios programas prescriptivos, inclusive hasta hay aprendizajes ad

hoc en el mismo centro de trabajo. El desarrollo de líderes también puede verse según el contexto, algunos países lo toman más en serio que otros, entonces se trata de ver el liderazgo como una agenda prioritaria desde la percepción de los políticos.

La utilidad del liderazgo reside según Firmansyah et al. (2022) en la posibilidad de construir seres más organizados, es decir, en capital humano en favor de las propias organizaciones, se puede así fomentar el constante crecimiento y la participación de cada seguidor.

Para Farooq et al. (2021) un eficaz liderazgo, tiene la capacidad de incrementar la competencia y la eficacia de la gestión, impulsando a la vez, la gestión de los recursos y el rendimiento a largo plazo.

Pérez et al. (2023) resalta como fin obtener seguidores y de ese modo preparar a los trabajadores para avanzar en conjunto a un mismo ritmo, siguiendo claro al líder.

Respecto a los niveles del liderazgo, Mat et al. (2020) aseguran que existe en principio, un mandato de liderazgo que favorece de manera positiva en lo que a los resultados se refiere; de tal forma que existe un desempeño que garantiza la seguridad, la participación, el cumplimiento de las funciones, así como el buen clima en el trabajo. El buen mandato permite que se aproveche la tecnología y se aplique lo excelente del conocimiento, asimismo que se eleve la cultura de la seguridad. Existen muchas ventajas de ganancia que van en función a la integridad de activos, a la calidad y en el ahorro de los costos. Un liderazgo deficiente es lo contrario a lo mencionado líneas antes; en este caso, se encontró un malísimo desempeño que se debió a la mala conducción, a la propagación del desorden, al fracaso de la gestión, a la indisciplina y a la falta de productividad y de producción.

En relación a las dimensiones del liderazgo, Calero (2005) adecuándose al ámbito educativo en la perspectiva de los directores, señaló las siguientes:

Conducción institucional. Constituye la dirección del líder que siempre se encuentra atento a las expectativas e inquietudes que tienen los profesores; de manera que toda duda pueda ser resuelta sin olvidar el objetivo de que se concrete el buen clima laboral, además del excelente

trabajo colegiado de las partes lo que permitirá que los estudiantes reciban un servicio educativo de calidad cada vez más perfecta. Por ello se puede deducir que, está estrechamente relacionado con la construcción de las interpersonales relaciones entre los componentes educativos y el clima laboral, quienes van a influenciar en los resultados de satisfacción, calidad educativa, creatividad y productividad (Mohamed y Ghani, 2021). Sus indicadores son en este caso: clima institucional, relaciones, capacidad de escucha y cumplimiento de normas.

Conducción administrativa. De acuerdo a Tran y Smith (2020), el que las escuelas tengan cada día un mejor progreso es fundamental para toda institución educativa debido a que el director deberá siempre considerar y realizar un sinfín de funciones que encuadren en la evaluación, la ejecución acerca de los aspectos distintos y la planificación estratégica con la finalidad de que la escuela mejore de manera continua. Sus indicadores son en este caso: funciones administrativas, presupuesto, recursos materiales y financieros.

Conducción pedagógica. Según DeMartino y Weiser (2021) se trata de un asunto enfocado en la mejora para lograr el ejercicio docente en aulas, influye de manera directa en el universal progreso de los alumnos, así como en el beneficio de las competencias imprescindibles que serán el camino al desenvolvimiento en cualquier etapa de su vida profesional, social o personal. Podemos decir que la gestión de lo pedagógico se encuentra ubicada en los procesos de enseñanzas y aprendizajes, donde es posible reconocer de manera clara los intereses y las necesidades de los alumnos. Los indicadores son en este caso: Enseñanzas y prácticas pedagógicas, trabajo en equipo, evaluaciones y supervisión.

En cuanto al enfoque del desempeño docente, aporta Saldaña (2018) que existe una visión que aspira a unir a las personas a que se concrete su visión acerca de su quehacer y a la vez de lo que no debe hacer; esto es posible desde la concepción denominada gestión del talento según su carácter estratégico. El líder necesitará desarrollar el mejor talento y en el caso que esto no se dé, no podrá implementarse ninguna estrategia.

Se define desempeño según Ortiz (2022) al cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.

Para López-Cabarcos et al. (2021) son aquellas acciones que las personas hacen y que como resultado le genera un valor positivo a la institución; lo denomina comportamiento productivo y está relacionado con el logro y con algún componente educativo.

En lo concerniente a factores que influyen en el desempeño docente, Kanya et al. (2021), señalan que son todo aquello que afecta de forma significativa y positiva el desempeño del docente como: la cultura organizacional, el liderazgo del director y la competencia. Esto quiere decir que, si la variable independiente es mayor en el estudio, entonces, el desempeño docente también será mayor.

Respecto a la medición del desempeño, para Ghaffarian y Osam (2021) existen diversas formas de medición: la autoevaluación, el contenido del curso, las observaciones en el aula, examinando la eficacia docente, a través del comportamiento del docente, constatando la efectividad en el desempeño en el aula, etc.

Desde el aporte de Karimi y Razavi (2018) son aquellas labores que se les encarga a los trabajadores dependiendo de la conformidad del compromiso logrado con un centro educativo, así como con los objetivos trazados y definidos. Es la acción mediante el cual se dará el camino hacia los resultados concretos y esperados, los mismos que serán generadores de ganancias y beneficios para la institución que las resguarda.

Según Fogaça et al. (2018) es un mecanismo que, de manera general, se encarga de las labores de la institución, así como de la ejecución de las decisiones designadas. Este mecanismo permite que los deberes impartidos por parte del área de recursos humanos se cumplan, de manera que abarca el comportamiento total dentro de la institución por parte de los trabajadores en el momento en que los individuos se involucren con sus labores.

En cuanto a los atributos en el desempeño laboral, Bashir et al. (2019) explica que los comportamientos que los colaboradores muestran

dentro de su lugar de trabajo, se encuentran sometidos a varios factores que les generan cierto tipo de afecto, por ejemplo: en cuanto a la marea de motivación, concierne a las sanciones y restricciones que el jefe impone para que el personal trabaje.

Por su parte Rosales et al. (2017) avalan y complementan lo mencionado anteriormente, haciendo hincapié de que el desempeño implica habilidades que todo trabajador desarrolla según la función que desempeña, despliega hábitos, está dispuesto a afrontar sus desafíos de la mejor manera, a sus conocimientos los pone en juego, practica sus aptitudes, sus capacidades operativas y su repertorio de experiencias.

Como dimensiones del desempeño docente, MINEDU (2014) ha mantenido vigente los siguientes:

Preparación para el aprendizaje estudiantil. Según Espinoza et al. (2021) proceso en el que se dispone de conocimientos teóricos para la formación de los aprendizajes sólidos, asimismo, el desarrollo de habilidades específicas y generales, en ocasiones empleando la tecnología explorar el mundo. Sus indicadores son: conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes, procesos y enfoques pedagógicos, recursos disponibles y evaluación.

Enseñanza para el aprendizaje estudiantil. Según Ríos (2022) constituye el despliegue el uso de diversas estrategias para enseñar, para ello combina la asignación de roles, inserta dinámicas de integración, asigna trabajos colaborativos. Son las prácticas pedagógicas en las que se subraya lo importante que es favorecer actividades que fomenten la intersubjetividad y desarrollar así sus propios procesos cognitivos. Sus indicadores son: dominios de contenidos, planificación de contenidos, convivencia, ejes transversales y objetivos institucionales.

Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad. Cieza (2010) afirma que constituye la extensión desde los centros escolares hacia contextos de aprendizajes permanentes a cargo del docente, es la apuesta por una formación integral y completa de los estudiantes involucrándose con su entorno propio, la apuesta es una ciudadanía activa, integrada, responsable, comprometida, crítica y solidaria. Esta dimensión involucra mucho la esencia humana. Sus

indicadores son: participación activa. Actitud democrática, crítica y colaborativa. Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Hernández et al. (2019) la consideran como las cualidades pedagógicas y éticas para las jornadas educativas. Se trata de la dimensión que expresa el comportamiento profesional en cuanto a lo idóneo, conlleva el compromiso adquirido con la institución, tiene que ver mucho lo de la identidad. Tiene por indicadores: praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional, afirmación de su identidad, ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación: básica

##### 3.1.2 Diseño de investigación: No experimental

A criterio de Kothari (2018) toda investigación que renuncia a aplicar innovaciones que apuesten por mejorar alguna parcela de la realidad se alejan de lo experimental. Por su parte Bernardo et al. (2019) señala que los estudios de naturaleza cuantitativa apoyan su procesamiento de datos con la medición estadística.

Chu y Ke (2017) explican que metódicamente un estudio cuantitativo requiere de la lógica deductiva, esto quiere decir que todo lo concerniente a la discusión se realiza con los aportes teóricos y los datos específicos, de ese modo se transita de lo general (aportes teóricos) hacia los datos más específicos (tablas estadísticas). La recolección de campo se efectuó en un solo momento, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) han explicado que cuando uno o más instrumentos tienen en una ejecución en campo se le conoce como transeccional o simplemente transversal.

Desde el aporte de Sánchez y Reyes (2016) todo abordaje a dos variables con el interés de constatar su probable correlación estadística se sugiere denominarlas como diseño correlacional. Su gráfica:

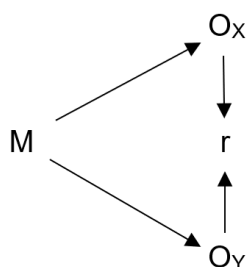


Gráfico 1: Correlación entre variables Liderazgo y Desempeño

Donde:

M: Docentes del nivel secundario en una Institución Educativa

Ox: Liderazgo

Oy: Desempeño

r: Relación



### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 01:** Liderazgo.

**Definición conceptual:** MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades.

**Definición operacional:** Conjunto de datos obtenidas con encuesta en base a las interrogantes operacionalizadas desde sus dimensiones Conducción institucional, conducción administrativa y conducción pedagógica

**Indicadores:** Clima institucional, capacidad de escucha, relaciones, cumplimiento de normas, funciones administrativas, presupuesto, recursos materiales, financieros, enseñanzas y prácticas pedagógicas, trabajo en equipo, evaluaciones y supervisión.

**Escala:** Escalamiento según Rensis Likert.

**Variable 02:** Desempeño.

**Definición conceptual:** Ortiz (2022) como desempeño el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.

**Definición operacional:** Conjunto de datos obtenidas con encuesta en base a las interrogantes operacionalizadas desde sus dimensiones Preparación para el aprendizaje estudiantil, enseñanza para el aprendizaje estudiantil, participaciones en la gestión del plantel con articulación a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Indicadores:** Conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes, procesos y enfoques pedagógicos, recursos disponibles, evaluación, dominios de contenidos, planificación de contenidos, convivencia, ejes transversales, objetivos institucionales, participación activa, actitud democrática, crítica y colaborativa, relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias, praxis

reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional, afirmación de su identidad y ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.

**Escala:** Escalamiento según Rensis Likert.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población.** Taherdoost (2016) define toda población como aquel conjunto de elementos de los cuales algo se desea saber o se tiene algún interés de estudiarse.

- **Criterios de inclusión:** ser trabajador de la institución educativa en Nuevo Chimbote ubicada en la provincia Santa, ser varón o mujer, ser docente del nivel secundario.
- **Criterios de exclusión:** ser trabajador de la institución educativa con licencia, pertenecer al nivel primario.

Se consideró como población objetiva a los 92 integrantes de la institución educativa neochimbotana como se describe aquí:

<b>Trabajador</b>	<b>Número</b>
Directivos	06
Administrativos	06
Docentes de Primaria	20
Docentes de Secundaria	60
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

**3.3.2 Muestra.** Desde el aporte de Salazar y Del Castillo (2018) cuando se desprende de la población una proporción más delimitada, entonces a eso se le llama muestra. Los especialistas coinciden en señalar que deben especificarse los rasgos del interés particular, así como los criterios excluyentes, propio del muestreo no probabilístico. La muestra ascendió a 60 docentes de secundaria.

**3.3.3 Muestreo.** Se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico, Wisniwski et al. (2020) afirma que se trata de “realizar una selección, pero

siguiendo ciertos criterios convenientes” (p. 121). Los criterios de inclusión fueron: Ser trabajador de la institución educativa en Nuevo Chimbote ubicada en la provincia Santa, ser varón o mujer, ser docente del nivel secundario. En cuanto a criterios de no inclusión: Ser trabajador de la I.E con licencia, pertenecer al nivel primario.

**3.3.4 Unidad de análisis.** Docente que integra la institución educativa elegida en Nuevo Chimbote.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica.** De acuerdo a Tobar (2019) es la encuesta una técnica muy apropiada si se trata de recabar opiniones o “percepciones de personas en alusión a un tema” (p. 29). El presente trabajo consignó la encuesta como única técnica para las recopilaciones de datos

**Instrumento.** Se elaboraron dos cuestionarios en correspondencia a las variables. En cuanto a Liderazgo se comprendió un listado de 18 interrogantes, la variable Desempeño con 22 interrogantes. Como alternativas hubo cinco: Muy en desacuerdo (MD) con 1 punto, Desacuerdo (DS) con dos puntos, Indeciso (I) con tres puntos, De acuerdo (DA) con cuatro puntos y Muy de acuerdo (MA) con cinco puntos. Como niveles que midieron las variables se tuvieron en cuenta: En liderazgo, Deficiente liderazgo (entre 18 a 41), regular liderazgo (entre 42 a 65) y eficiente liderazgo (entre 66 a 69). En desempeño: Bajo desempeño (entre 22 a 51), regular desempeño (entre 52 a 81) y alto desempeño (entre 82 a 110).

Cada cuestionario se sometió a un ensayo para obtener datos y contrastarlos con la prueba Alpha de Cronbach, así se hubo de garantizar su confiabilidad alta: Liderazgo con 0,941398 y Desempeño con 0,946781 Mediante la revisión y aprobación de especialistas se satisfizo el cumplimiento del Juicio con tres expertos en Gestión pública, esto último en conformidad al formato establecido según RVI N°062-2023-VI-UCV.

#### Validadores:

Nro	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	Doctor	Barreno Flores, Javier Eduardo	32923459
2	Doctor	Santisteban Llonto, Carlos Jorge	17549148
3	Maestro	Viera Lopez, Wilson Wilfredo	32918832

### **3.5 Procedimientos**

Respecto al trabajo de gabinete, todo el quehacer fue cubierto recopilando informaciones para generar una base de antecedentes, otra teórica con textos y páginas de la especialidad.

Sobre el trabajo para levantar datos, el investigador procedió a realizar una coordinación inicial con la alta dirección del plantel, se expuso los alcances del trabajo de campo y explicó que los fines no son otros más que académicos. Al obtener la aprobación se finiquitó el compromiso con las formalidades necesarias, mejor dicho, interinstitucionales. Posteriormente se trató los detalles para el llenado de cuestionarios con los elementos que conformaron la muestra. En la fecha señalada, se expuso nuevamente la finalidad del cuestionario, se administró los instrumentos, se recogieron y se agradeció a todos los colaboradores. Se instruyó de forma muy precisa que el desarrollo debía ser personal, totalmente anónimo y presencial.

Al culminarse con la aplicación de instrumentos, se realizó el conteo y tras comprobar que todos los cuestionarios estuvieron desarrollados, se procedió con su ordenado recojo.

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

Tras el recojo de datos, estos se almacenaron en una base de tipo electrónica, Ñaupas et al. (2018) recomiendan los procedimientos estadísticos para presentar los datos en resultados, se trata de tablas con sus respectivos recuentos y frecuencias, ello muy propio de la estadística descriptiva. En cuanto a las pruebas referente a correlaciones han de requerir de un coeficiente preciso, todo esto en el marco de la estadística inferencial (p. 283).

En el estudio, fue necesario el procesamiento de los datos descriptivos (tablas de recuentos y cifras porcentuales, incluyendo sus figuras en forma de barras simples) e inferenciales (tablas de correlaciones complementadas con su figura denominada nube de puntos) para satisfacer los objetivos propuestos.

### **3.7 Aspectos éticos**

El investigador asumió con respeto y disciplina lo establecido en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, dicho documento estipula principios elementales como el respeto a los colaboradores que consintieron participar, sus respuestas fueron espontáneas y como tal consideradas. El bienestar debe ser buscado con la investigación, en ese sentido, los resultados no ofrecen otro bien que el provecho académico, El criterio de justicia al trato justo para cada colaborador, habrá total honestidad porque se descarta intereses distintos a lo académico, se cumplió con el rigor científico al ceñirse a lo metódico y con precisión estadística. El nivel competente en lo profesional estuvo acompañado en las asesorías que fueron bien recibidas dada su valía. Se cumplió con la responsabilidad en la presentación de avances y la transparencia en sus páginas.

#### IV. RESULTADOS

Una vez culminada toda la recogida de datos, se vació los datos a un almacenamiento electrónico, específicamente con el programa (SPSS versión 27), gracias a las marcaciones organizadas pudo sumarse subtotales por cada variable, se obtuvo así puntajes globales que pasaron de inmediato a un Test de Normalidad, gracias a esta prueba se seleccionó el coeficiente de correlaciones, sus resultados se sometieron a la condición cumplida de las hipótesis siguientes:

- Ho: Tiene que admitirse la hipótesis nula porque se trata de datos homogéneos y se cumple la condición de un  $p > 0,05$ , lo cual indica que las puntuaciones evidencian tener una distribución normal.
- Hi: Tiene que admitirse la hipótesis alterna porque se trata de datos heterogéneos y se cumple la condición de un  $p < 0,05$ , lo cual indica que las puntuaciones no evidencian tener una distribución normal.

Los resultados:

**Tabla 1**

*Test de normalidad de las variables Liderazgo y Desempeño*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,080	60	,200*	,989	60	,856
Desempeño	,119	60	,034	,969	60	,129

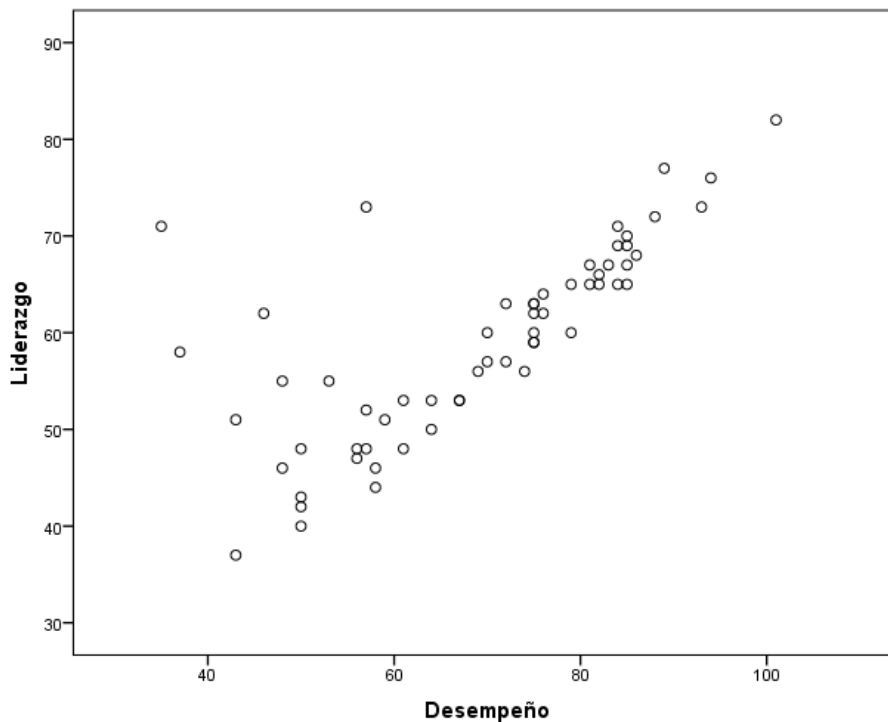
**Interpretación:** Se tuvo en cuenta la conformación de la muestra por 60 persona, lo cual resulta mayor a 50 unidades, se asumió desde luego los valores de Sig. correspondientes a Kolmogorov-Smirnov, se descartó automáticamente los de Shapiro-Wilk. Quedó claramente evidenciado que para la variable Liderazgo hay distribución normal ( $p > 0,05$ ), en cuanto a Desempeño se carece de una distribución normal ( $p < 0,05$ ), se aplicó entonces el estadígrafo Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño*

Correlación Rho de Spearman		Desempeño
Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,779**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 1**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño*

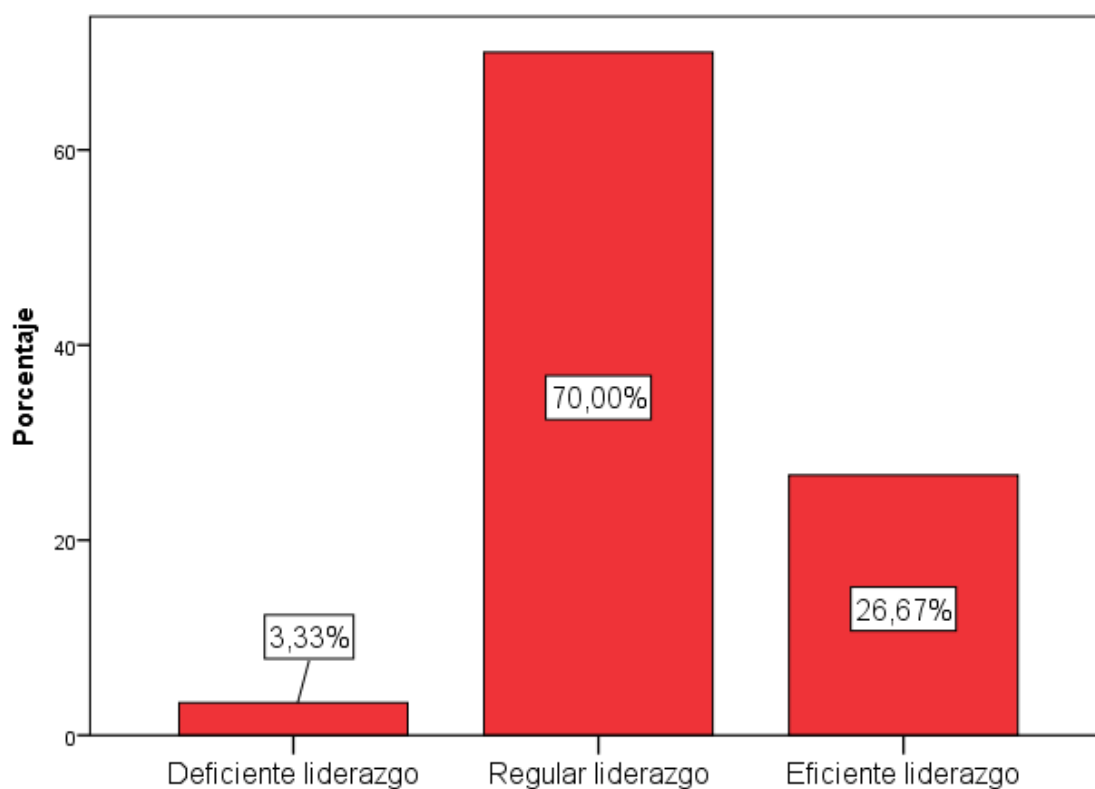
**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.779 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la otra variable en el tiempo. Este resultado es medular para admitir la hipótesis de investigación que afirma la correlación existente entre las variables.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable Liderazgo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente liderazgo	2	3,3
Regular liderazgo	42	70,0
Eficiente liderazgo	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 2**

*Niveles de la variable Liderazgo*

**Interpretación:** Tomando en cuenta los datos observados, para el 70 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, existe un regular liderazgo en dicho plantel, en un 26,7 % es eficiente, en el caso del restante 3,3 % es deficiente.

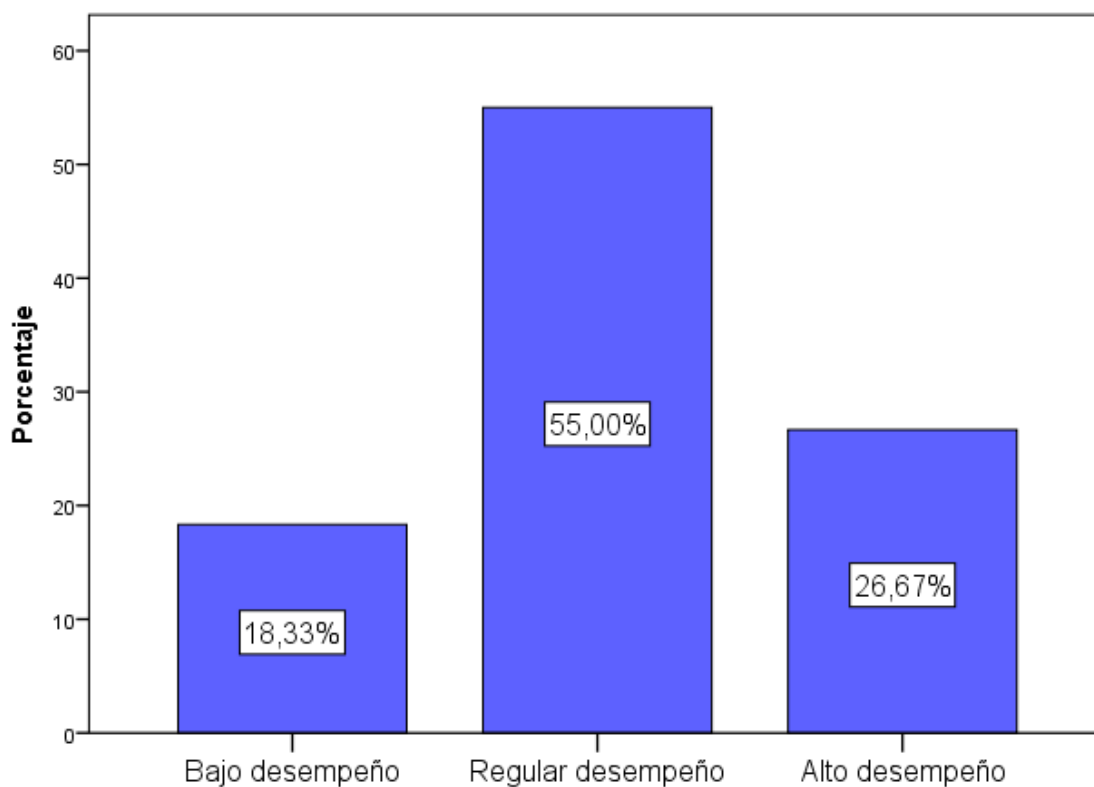


**Tabla 4**

*Niveles de la variable Desempeño*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo desempeño	11	18,3
Regular desempeño	33	55,0
Alto desempeño	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 3**

*Niveles de la variable Desempeño*

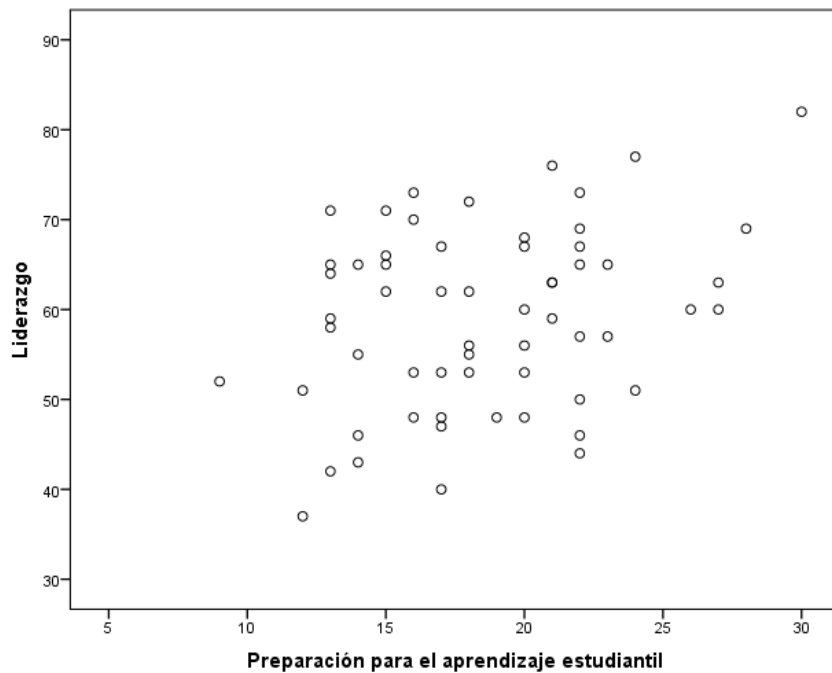
**Interpretación:** Tomando en cuenta los datos observados, para el 55 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, existe un regular desempeño en dicho plantel, en un 26,7 % el desempeño es alto, en el caso del restante 18,3 % es bajo.

**Tabla 5**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil*

Correlación Rho de Spearman		Preparación para el aprendizaje estudiantil
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,238**
	Sig. (bilateral)	0,067
	N	60

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 4**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil*

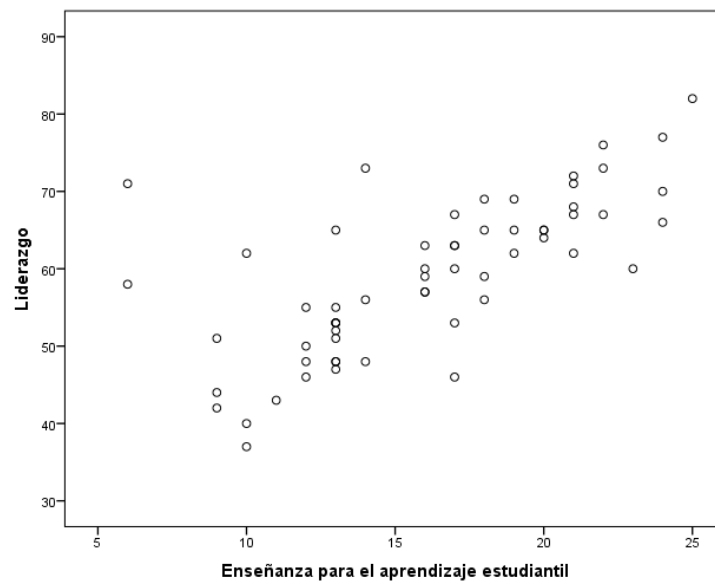
**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.238 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva baja entre las variables Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil, tal relación no es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,067, cumpliéndose la condición de un  $p > 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de la variable aumenten y disminuyan no ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil*

Correlación Rho de Spearman		Enseñanza para el aprendizaje estudiantil
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,730**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 5**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil*

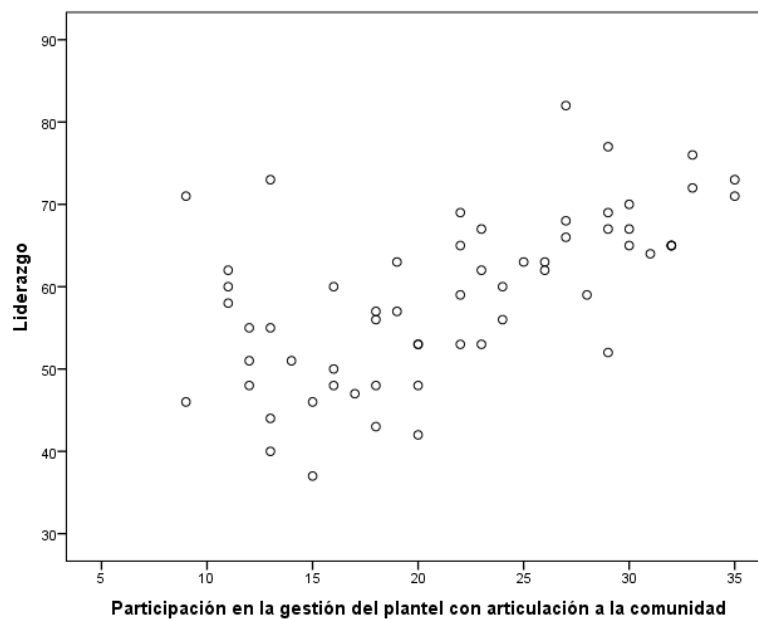
**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.730 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad*

Correlación Rho de Spearman		Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,618**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 6**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil*

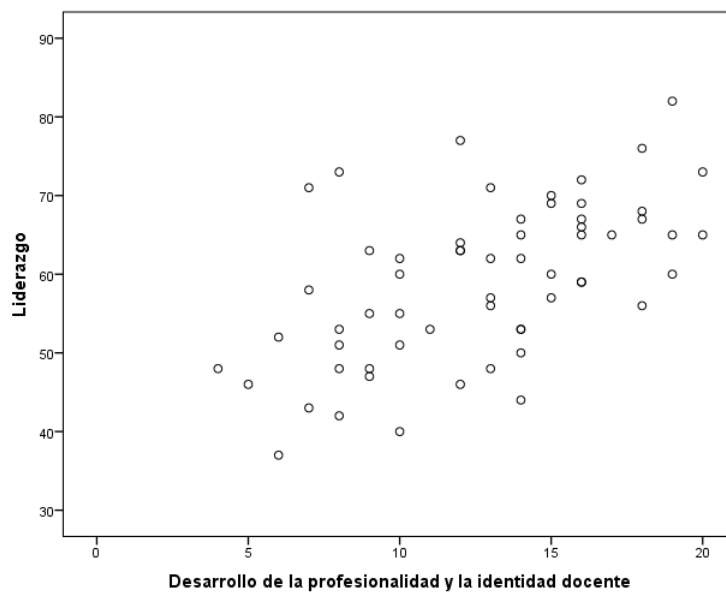
**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.618 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva y de tipo media entre la variable Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Correlación Rho de Spearman		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,568**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Fuente: Trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote



**Figura 7**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.568 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva y de tipo media entre la variable Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada.

## V. DISCUSIÓN

El estudio que se presenta a continuación, constituye un esfuerzo intelectual con metodología científica para el abordaje ordenado de las variables liderazgo y desempeño a partir de las percepciones de 60 docentes trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote. En esencia, se trató de un estudio cuyo tipo no requiere de experimentos, se enmarcó como correlacional, el enfoque elegido fue el cuantitativo.

La problemática descrita alcanzó a contextualizar una preocupante situación con las variables antes mencionadas. Para Andoh y Ghansah (2019) resulta importante que “en las instituciones educativas se encuentren guías como líderes, estos han de contribuir con señalar la dirección a los trabajadores”, siendo a la vez su motivación para un desempeño mejor, de esa forma les ayuden con la implementación de planes que puedan superar los objetivos organizacionales (párr. 1). Farooq, et al. (2021) sostienen que a menudo “se culpa del pésimo rendimiento escolar al ejercicio del liderazgo por no estar a la altura”, inclusive se le responsabiliza por los constantes problemas en cuanto al descuido de los equipos, el impacto en los desempeños y lo que acontece en aulas (p. 373).

El plantel educativo se ubica en el distrito de Nuevo Chimbote, en los últimos años ha modernizado su infraestructura, no obstante, a los buenos logros que tienen algunos estudiantes que exponen temáticas de actualidad y haber destacado en concursos, se desconoce por completo sobre el liderazgo ejercido allí, también se desconoce por versión de los propios docentes sobre su desempeño laboral. Una vez constatada la problemática objetiva, se formuló la interrogante ¿Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023?

El trabajo de recopilación de antecedentes fue muy productivo, tanto como artículos científicos internacionales, así como muchos del orbe nacional, todas las que se consultaron fueron respectivamente citadas con la normativa APA.

Pudo también plantearse como objetivo medular Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023. La articulación de las teorías fue muy accesible a fuentes contemporáneas de los últimos años. MINEDU (2017)

enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19). Sahlin (2023) ha destacado un enfoque muy reconocido en el primer mundo, este se denomina Aprendizaje profesional y desarrollo profesional de liderazgo, especialmente pensado en los directivos, inclusive hay toda una literatura que se aboca a la formación profesional para convertirse en directores eficientes de escuelas (p. 3). En cuanto al enfoque del desempeño docente, lo aporta Saldaña (27 de diciembre del 2018) existe una visión que aspira a unir a las personas a que se concrete su visión acerca de su quehacer y a la vez de lo que no debe hacer; esto es posible desde la concepción denominada gestión del talento según su carácter estratégico. El líder necesitará desarrollar el mejor talento y en el caso que esto no se dé, no podrá implementarse ninguna estrategia (párr. 5).

Se elaboró y validó dos cuestionarios, uno por variable. Ambos fueron aplicados a colaboradores a modo de muestra piloto, con dichos datos se verificó su confiabilidad alta (Alpha de Cronbach).

El investigador procedió a realizar una coordinación inicial con la alta dirección del plantel, se expuso los alcances del trabajo de campo y explicó que los fines no son otros más que académicos. Al obtener la aprobación se finiquitó el compromiso con las formalidades necesarias, mejor dicho, interinstitucionales. Posteriormente se trató los detalles para el llenado de cuestionarios con los elementos que conformaron la muestra. En la fecha señalada, se expuso nuevamente la finalidad del cuestionario, se administró los instrumentos, se recogieron y se agradeció a todos los colaboradores.

En la tabla 2, el valor reportado fue de 0.779 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la otra variable en el tiempo, dichos resultados son muy coincidentes en su tendencia con los hallazgos de Vásquez, et al. (2021) quienes se propusieron como objetivo general, establecer la relación que podría existir entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico en la Asociación

Educativa Adventista Nor Oriental, del Perú, la correlación en conformidad con Rho Spearman presenta el resultado de 0,543 y p valor similar a 0.000 cumpliendo con p valor < 0,05, concluyendo así que la variable docente se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico, en otras palabras, tienen una relación directa ambas variables pues, mientras mejor sea el liderazgo pedagógico, el desempeño en los profesores también será mejor (p. 191). A la par con dicha coincidencia, puede afirmarse que se cumplió el objetivo general y quedó aceptada la hipótesis de investigación: Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023, asimismo, la nula quedó descartada.

En la tabla 3, tomando en cuenta los datos observados, para el 70 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, existe un regular liderazgo en dicho plantel, en un 26,7 % es eficiente, en el caso del restante 3,3 % es deficiente, la tendencia es positiva, aunque superada en el caso del estudio de Kirana, et al. (2021) quienes plantearon el objetivo de analizar la correlación que existe en los efectos del liderazgo sobre el desempeño docente en el Oriente Baturaja, pues el coeficiente de determinación al 82,8% estableció que el liderazgo fue positivo al encontrarse dentro del 85-92 como intervalo de frecuencia, en el caso del desempeño de los docentes se comprendió en el 87-93 como intervalo (p. 1346). Cabe mencionar que está muy presente el aporte de MINEDU (2017) al enmarcar la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19).

En la tabla 4, tomando en cuenta los datos observados, para el 55 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, existe un regular desempeño en dicho plantel, en un 26,7 % el desempeño es alto, en el caso del restante 18,3 % es bajo, el mayor porcentaje revela un punto intermedio como lo halló Ordóñez (2021) se planteó como objetivo principal medir la relación que existe entre las variables desempeño laboral con el liderazgo; el resultado pudo identificar la ausencia de conexión entre las variables desempeño laboral docente con la variable liderazgo, concluyendo que, el desempeño laboral docente no guarda relación directa con la variable



estilo de liderazgo, lo que se evidencia en las instituciones educativas fiscales del cantón, en donde los individuos que forman parte de la directiva escolar tienen cierta tendencia a ejercer el liderazgo transformacional pero el desempeño está en descenso (p. 120). Es prudente puntualizar lo vigente que se asume lo señalado por Ortiz (2022) quien define el desempeño como el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que “quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria” (p. 876).

En la tabla 5, el valor reportado fue de 0.779 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva entre las variables Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,067, cumpliéndose la condición de un  $p > 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de la variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada, en este caso se reporta un buen entendimiento de los aportes de Espinoza, et al. (2021) quienes sostienen que ha quedado claro el proceso en el que se dispone de conocimientos teóricos para la formación de los aprendizajes sólidos, asimismo, el desarrollo de habilidades específicas y generales, en ocasiones empleando la tecnología explorar el mundo (p. 411).

En la tabla 6, el valor reportado fue de 0.730 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada. En este caso la labor pedagógica se corresponde satisfactoriamente con lo aportado por Ríos (2022) al explicar que constituye el despliegue el uso de diversas estrategias para enseñar, para ello combina la asignación de roles, inserta dinámicas de integración, asigna trabajos colaborativos. Son las prácticas pedagógicas en las que se subraya lo importante que es favorecer actividades que fomenten la intersubjetividad y desarrollar así sus propios procesos cognitivos (p. 261).

En la tabla 7, El valor reportado fue de 0.618 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva y de tipo

media entre la variable Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada, si bien es cierto hay una correlación positiva y mediana, es bueno precisar que se trata de una dimensión sumamente compleja y más exigente para el desempeño, sin embargo el resultado permite afirmar que se considera en buena medida a Cieza (2010) quien afirma que dicha dimensión constituye la extensión desde los centros escolares hacia contextos de aprendizajes permanentes a cargo del docente, es la apuesta por una formación integral y completa de los estudiantes involucrándose con su entorno propio, la apuesta es una ciudadanía activa, integrada, responsable, comprometida, crítica y solidaria (p. 124).

En la tabla 8, el valor reportado fue de 0.568 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidencia una relación positiva y de tipo media entre la variable Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión abordada, se trata de una correlación en progreso de constante monitoreo. No solo el director, ni el personal de instancias superiores al plantel quienes exigen idoneidad en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, también se aúnan a dichos deseos los padres y madres de familia, ello resalta mucho Hernández, et al. (2019) porque se trata de las cualidades pedagógicas y éticas para las jornadas educativas que se necesitan.

Lo descrito y discutido permite dar por concluidos todos los objetivos en el estudio.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño según lo permite afirmar el 0.779 obtenido con la prueba Rho de Spearman, se confirma además que es una relación significativa porque la Sig. obtenida fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de una variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la otra variable en el tiempo. Se dio por admitida la hipótesis de investigación y quedó descartada la nula.

**Segunda:** Existe un predominante y manifiesto nivel regular del liderazgo para el 70 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, en un 26,7 % es eficiente, en el caso del restante 3,3 % es deficiente.

**Tercera:** Existe un predominante y manifiesto nivel regular del desempeño para el 55 % de los trabajadores de una institución educativa en Nuevo Chimbote encuestados, en un 26,7 % el desempeño es alto, en el caso del restante 18,3 % es bajo.

**Cuarta:** Existe una relación positiva baja entre la variable Liderazgo y la dimensión Preparación para el aprendizaje estudiantil según lo permite afirmar el 0.238 obtenido con la prueba Rho de Spearman, se confirma además que es una relación significativa porque la Sig. obtenida fue de 0,067, cumpliéndose la condición de un  $p > 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de la variable aumenten y disminuyan no ocurrirá lo mismo con la dimensión.

**Quinta:** Existe una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje estudiantil según lo permite afirmar el 0.730 obtenido con la prueba Rho de Spearman, se confirma además que es una relación significativa porque la Sig. obtenida fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los

valores de la variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión.

**Sexta:** Existe una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad según lo permite afirmar el 0.618 obtenido con la prueba Rho de Spearman, se confirma además que es una relación significativa porque la Sig. obtenida fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de la variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión.

**Séptima:** Existe una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según lo permite afirmar el 0.568 obtenido con la prueba Rho de Spearman, se confirma además que es una relación significativa porque la Sig. obtenida fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los valores de la variable aumenten y disminuyan ocurrirá lo mismo con la dimensión.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de una institución educativa en Nuevo Chimbote, fortalecer su liderazgo interactuando más con su personal docente y administrativo, no solo dentro del plantel sino fuera de este.

**Segunda:** Al personal docente de una institución educativa en Nuevo Chimbote, elevar a la dirección sugerencias oportunas para mejorar el liderazgo.

**Tercera:** A los padres de familia de una institución educativa en Nuevo Chimbote, involucrarse con los aprendizajes de sus hijos interactuando más con los docentes con el fin de facilitarles más el mejor desempeño.

**Cuarta:** A los estudiantes de una institución educativa en Nuevo Chimbote, desarrollar cuestionarios para evaluar al cuerpo docente.

**Quinta:** A los maestristas de Educación en futuras promociones, realizar investigaciones de alcance experimental con las variables Liderazgo y Desempeño.

## REFERENCIAS

- Andoh, J. y Ghansah, B. (2019). A Study of Leadership Style on Employees' Performance in some Selected Private Universities in Ghana. *International Journal of Engineering Research in Africa*, 43(1), 157-167.
- Aquino, Ch., Afalla, B. y Fabelico, F. (2021). Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1325~1333.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1327379.pdf>
- Azad, A., Anderson, G., Brooks, A. Stutz, O. y Sobotka, J. (2017). Leadership and Management Are One and the Same. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 81(6), 1-5.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5607712/pdf/ajpe816102.pdf>
- Bashir, A., Mehwish, A. & Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. 7(1), 1-16.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Bosada (5 de octubre del 2022). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. Educaweb.  
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Bravo, Y. (2020). *Estilos de liderazgo y clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Punchao - Huánuco 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio unheval.edu.pe

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6541/PPE00264B81.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calero, M. (2005). *El profesor del siglo XXI*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cieza García, J. (2010). El compromiso y la participación comunitaria de los centros escolares. Un nuevo espacio-tiempo de intervención socioeducativa. *ProQuest*, 17(1), 123-136.

Chambilla Fernández, B., Mamani Yucra, R. y Peralta-Cabrera, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Primaria de Zepita. *Revista EDUCA UMCH*, 1(20), 75-94.  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/359/3593711006/html/>

Chu, H. & Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect*, 39(4), 284-294.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>

Dacholfany, M., Susanto, E. y Noviandi, A. (2018). Leadership and management of education institutions in improving human resources in Indonesia, *Global Research Network LLC*, 1(3), 38-55.

DeMartino, L. y Weiser, S. (2021). Administrative Leadership in Times of a Global Health Crisis: Voices and Images From the Field. *Frontiers in Education*, 6(617857), 1-15.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.617857/full>

Espinoza Freire, E., León González, J., Salvado Hernández, H. y Guamán Gómez, V. (2021). Preparación científico-pedagógica en estudiantes de la carrera de Docencia en Informática, en el Instituto de Educación de Huila. *Scielo*, 13(2), 410-418. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-410.pdf>

- Farooq, U., Xu, Y., Afshan, G. y Khalid, R. (2021). Knowledge-oriented leadership towards organizational performance: symmetrical and asymmetrical approach. *Business Process Management Journal*, 0(0), 1-28.
- Firmansyah, F., Diat Prasajo, L., Jadeum, A. y Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127-2146.
- García-Martínez, J. y Cerdas-Montano, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Scielo*, 22(33), 1-16. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n33/2215-4132-rie-22-33-15.pdf>
- Ghaffarian, S. y Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency. *SAGE Open*, 10(1), 1-9. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440211050386>
- Gökhan, N., Demir, A. y Budur, T. (2021). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management Journal*, 16(1), 63-85. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-10-2020-0061/full/pdf>
- Hernández Infante, R., Infante Miranda, M. y Camargo Martínez, T. (2019). Experiencia docente sobre el desarrollo del componente. *ProQuest*, 21(1), 1-14.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.
- Indra, R., Ritonga, M. y Kustati, M. (2022). E-leadership of the school principals in implementing online learning during COVID-19 pandemic at public senior high schools. *Frontiers in Education*, 1-18.



- Kanya, N., Bima, A. y Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328059.pdf>
- Karimi, S. & Razavi, A. (2018). The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees. *Islamic Azad University*, 15(2), 385-401. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf\\_1049](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf_1049)
- Kirana, N., Fitria, H. y Fitriani, Y. (2021). The Effect of School Leadership and Management on Teacher Performance in Cluster IV of East Baturaja. Atlantis Press, *Education and Humanities Research*, 565(1), 1345-1347.
- Kothari, R. (2018). *Research Methodology: Métodos y Técnicas*. EEUU: New Age International.
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Quiñoá-Piñeiro, P. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(2022), 361–369. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0148296321008110?token=CB53AA5E07E90CCDA4D2EC547F8FA6444F983A39688922F256F83455283F4ED5A0970D1F6367B9DEF27EDDC98FA680F9&originRegion=us-east-1&originCreation=20221018133152>
- Maita-Díaz, D., Nolazco-Labajos, F. y Menacho-Carhuamaca, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1-15. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1999/1975>

- Mat, S., Arifin, K., Abas, A., Khairil, M., Nur, M., Lampe, I., Ahsan, M., Mahfudz, O. y Basir, M. (2020). A Systematic literature review on leadership practices for safety in the education sector. *Sustainability*. 14(8262). 1-16.
- Mayuri, G. (27 de marzo del 2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar>
- Méndez Escobar, C. (2021). Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 32(1), 66-76. <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/1583/1581>
- MINEDU (2017). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*, Lima.
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Corporación Gráfica Navarrete.
- Mohamed, I. y Ghani, E. (2021). Institutional Leadership. In universities: Does talent management matter? *Revista Universidad y Sociedad*. 13(4), 234-240.
- Naimah, Suad y Utaminingsih (2021). The Leadership of Schools to Improve Teacher Performance in Al-Amin Kids Park. *Anpjournal Of Social Science And Humanities*, 2(2), 99-103. <https://journalarsvot.com/index.php/anp-jssh/article/view/152/120>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U.

- Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*. (Tesis de Maestría), Universidad Estatal Península de Santa Elena. Repositorio [upse.edu.ec](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf)  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf>
- Ortiz Guizado, A. (2022). Influencia de la evaluación del desempeño directivo y su efectividad en la gestión pública de la educación escolar. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(5), 874-892.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3148/4809>
- Pardosi, J. y Utari, T. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, 10(465), 1-29.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9168782/pdf/f1000research-10-122149.pdf>
- Parveen, K., Bao Tran, P., Kumar, T. y Habib Shah, A. (2022). Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance: An Empirical Investigation. *Frontiers in Education*, 7(814159), 1-12.
- Pérez Pertuz, J., Cardona Pérez, H. y Cardona Pérez, Y. (2023). Estilos de liderazgo docente: un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 11(1), 31-44.  
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>
- Ríos Huaricachi, K., Rojas Landa, Y. y Sánchez Trujillo, M. (2022). Las estrategias de enseñanza en los procesos de interacción de estudiantes de primaria. *Educación XXXI*, 60(1), 258-274.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v31n60/2304-4322-educ-31-60-258.pdf>
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. & Bunay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a

University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*. 21(3), 1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>

Sahlin, S. (2023). Professional development of school principals – how do experienced school leaders make sense of their professional learning? *Educational Management Administration & Leadership*, 0(0), 1–18. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/17411432231168235>

Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. México: Trillas.

Saldaña, V. (27 de diciembre del 2018). *Los 6 fundamentos del liderazgo que no han cambiado*. Reinventare Coaching & Consulting. <https://www.reinventare.mx/blog/los-6-fundamentos-del-liderazgo-que-no-han-cambiado/>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.

Sarwar, U., Tariq, R. y Zhan, Q. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-9.

Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5(2), 18-27. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546796/document>

Tobar, L. (2019). La investigación aplicada a los estudios de mercado. *Realidad y Reflexión*, 50(50), 19-30. <https://doi.org/10.5377/ryr.v50i50.9040>

Torlak, N., Demir, A. y Budur, T. (2021). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management*

*Journal*, 16(1), 63-85.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-10-2020-0061/full/pdf?title=decision-making-leadership-and-performance-links-in-private-education-institutes>

Tran, H. y Smith, D. (2020). The Strategic Support to Thrive Beyond Survival Model: An Administrative Support Framework for Improving Student Outcomes and Addressing Educator Staffing in Rural and Urban High-Needs Schools Henry Tran. *Research in Educational Administration & Leadership*, 5(3), 870-919.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1279157.pdf>

Vásquez Villanueva, S., Vásquez Villanueva, L., Vásquez Campos, S., Vásquez Villanueva, C., Carranza Quevedo, M. y Terry-Ponte, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Scielo*, 5(17), 178-194.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n17/2616-7964-hrce-5-17-178.pdf>

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de La Yarada-Los Palos*. [Tesis de Maestría], Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Repositorio [upt.edu.pe](http://upt.edu.pe)  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wisniwski, A. Sakshaug, J., Pérez, D. y Blom, A. (2020). Integrating probability and nonprobability samples for survey inference. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 1(8), 120–147.

# ANEXOS

## MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE 1

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo</b>	MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19).	Conjunto de datos obtenidas con encuesta en base a las interrogantes operacionalizadas desde sus dimensiones Conducción institucional, conducción administrativa y conducción pedagógica.	Conducción institucional	-Clima institucional -Capacidad de escucha -Relaciones -Cumplimiento de normas	Likert
			Conducción administrativa	-Funciones administrativas -Presupuesto -Recursos Materiales -Financieros	
			Conducción pedagógica	-Enseñanzas y prácticas pedagógicas -Trabajo en equipo -Evaluaciones -Supervisión	

## MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE 2

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño</b>	Ortiz (2022) como desempeño el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.	Conjunto de datos obtenidas con encuesta en base a las interrogantes operacionalizadas desde sus dimensiones Preparación para el aprendizaje estudiantil, enseñanza para el aprendizaje estudiantil, participaciones en la gestión del plantel con articulación a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje estudiantil	-Conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes. -Procesos y enfoques pedagógicos. -Recursos disponibles. -Evaluación	Likert
			Enseñanza para el aprendizaje estudiantil	-Dominios de contenidos -Planificación de contenidos -Convivencia -Ejes transversales -Objetivos institucionales	
			Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad.	-Participaciones activas. -Actitud democrática, crítica y colaborativa. -Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional. -Afirmación de su identidad. -Ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.	



Cuestionario para medir el liderazgo

PRESENTACIÓN. Estimado docente, se hace llegar a su persona los saludos institucionales de la UCV, a la vez se le solicita toda su colaboración fraterna y sincera para evaluar el liderazgo en donde Ud. Labora.

INSTRUCCIONES: Evite por favor enmendaduras y considera la leyenda a continuación:

Puede considerar la leyenda siguiente:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	DS	IN	DA	MA

N°	Interrogantes	Leyenda				
		MD	DS	IN	DA	MA
Dimensión: Conducción institucional						
1	El director fomenta un clima institucional idóneo					
2	El director promueve que se practiquen buenas relaciones con el personal administrativo					
3	El director promueve que se practiquen buenas relaciones entre los docentes					
4	El director motiva que se practiquen buenas relaciones entre los docentes y el estudiantado					
5	El director presta escucha activa a todos los trabajadores y estudiantes de la I.E.					
6	El director del plantel escucha atentamente a los padres de familia					
7	El director motiva a cumplir con las normas del plantel					
8	El director insta a cumplir las normas emanadas de instancias superiores					
Dimensión: Conducción administrativa						
9	El director delega las funciones administrativas oportunamente					
10	La dirección conoce los planes de trabajo y sus respectivos presupuestos					
11	El director se preocupa por utilizar todo lo presupuestado					
12	El director provee a los docentes de los recursos materiales requeridos					

13	El director presenta proyectos a entidades para su apoyo financiero					
Dimensión: Conducción pedagógica						
14	El director monitorea la planificación curricular					
15	El director monitorea la práctica pedagógica					
16	El director promueve el trabajo colaborativo					
17	El director monitorea que se cumpla la evaluación formativa a estudiantes					
18	El director monitorea la convivencia entre docentes, estudiantes y padres de familia					
Puntaje total						

Escuela de Posgrado UCV

### Questionario para medir el desempeño

PRESENTACIÓN. Estimado docente, se hace llegar a su persona los saludos institucionales de la UCV, a la vez se le solicita toda su colaboración fraterna y sincera para evaluar el desempeño en donde Ud. Labora.

INSTRUCCIONES: Evite por favor enmendaduras y considera la leyenda a continuación:

Puede considerar la leyenda siguiente:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	DS	IN	DA	MA

N°	Interrogantes	Leyenda				
		MD	DS	IN	DA	MA
Dimensión: Preparación para el aprendizaje estudiantil						
1	El docente identifica las características de sus estudiantes para planificar su trabajo pedagógico					
2	El docente prepara una evaluación diagnóstica para establecer el nivel de sus estudiantes					
3	El docente toma en cuenta el CNEB para la planificación curricular					
4	El docente planifica las unidades didácticas aplicando el trabajo colaborativo con otros docentes					
5	El docente considera los recursos y materiales disponibles en la planificación para sus clases					
6	El docente planifica la evaluación formativa considerando criterios e instrumentos de acuerdo al CNEB					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje estudiantil						
7	El docente involucra activamente a todos sus estudiantes en el proceso aprendizaje					
8	El docente enuncia oportunamente los propósitos de aprendizaje a los estudiantes					
9	El docente promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes durante la clase					

10	El docente fomenta el desarrollo de las competencias transversales en su sesión de aprendizaje					
11	El docente monitorea activamente el proceso de aprendizaje					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela con articulación a la comunidad						
12	El docente desarrolla un trabajo colaborativo con otros docentes para mejorar la enseñanza					
13	El docente participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión (DD.GG)					
14	El docente desarrolla propuestas de innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo					
15	El docente recoge los aportes de los padres de familia para trabajar colaborativamente con ellos en el aprendizaje de sus menores hijos					
16	El docente practica relaciones interpersonales de respeto con los padres de familias					
17	El docente da a conocer a la comunidad los avances, productos y resultados de su trabajo pedagógico					
18	El docente integra en sus sesiones de aprendizaje los saberes culturales y los recursos de la comunidad					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
19	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus pares					
20	El docente participa en actividades de capacitación y/o intercambio de experiencias profesionales					
21	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
22	El docente demuestra compromiso con su I.E y ante la comunidad					
Puntaje total						

**Validez N° 01**  
**Variable Liderazgo**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Javier Eduardo Barreno Flores
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                                          Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa (X)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. 88227 Pedro Pablo Atusparia
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                                          Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Juan José Ramón Cruz
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	18 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo**

#### **Definición de la variable:**

MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19).

#### **Dimensión 1: Conducción institucional**

Constituye la dirección del líder que siempre se encuentra atento a las expectativas e inquietudes que tienen los profesores; de manera que toda duda pueda ser resuelta sin olvidar el objetivo de que se concrete el buen clima laboral, además del excelente trabajo colegiado de las partes lo que permitirá que los estudiantes reciban un servicio educativo de calidad cada vez más perfecta. Por ello que se puede deducir que, está estrechamente relacionado con la construcción de las interpersonales relaciones entre los componentes educativos y el clima laboral, quienes van a influenciar en los resultados de satisfacción, calidad educativa, creatividad y productividad (Mohamed y Ghani, 2021, p. 235).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Clima institucional	1.	4	4	4	
Relaciones	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Capacidad de escucha	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
Cumplimiento de normas	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Conducción administrativa**

De acuerdo a Tran y Smith (2020), el que las escuelas tengan cada día un mejor progreso es fundamental para toda institución educativa debido a que el director deberá siempre considerar y

realizar un sinnfín de funciones que encuadren en la evaluación, la ejecución acerca de los aspectos distintos y la planificación estratégica con la finalidad de que la escuela mejore de manera continua (p. 875).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones administrativas	9.	4	4	4	
Presupuesto	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	
Recursos materiales	12.	4	4	4	
Financieros	13.	4	4	4	

### Dimensión 3: Conducción pedagógica

Según DeMartino y Weiser (2021) se trata de un asunto enfocado en la mejora para lograr el ejercicio docente en aulas, influye de manera directa en el universal progreso de los alumnos, así como en el beneficio de las competencias imprescindibles que serán el camino al desenvolvimiento en cualquier etapa de su vida profesional, social o personal. Podemos decir que la gestión de lo pedagógico se encuentra ubicada en el proceso de enseñanzas y aprendizajes, donde es posible reconocer de manera clara los intereses y las necesidades de los alumnos (p. 3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñanzas y prácticas pedagógicas	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Trabajo en equipo	16.	4	4	4	
Evaluaciones	17.	4	4	4	
Supervisión.	18.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA



Javier Enrique Barreto Flores  
  
 Dr. Javier Enrique Barreto Flores  
 DIRECTOR  
 CPPQ 0532923459

DNI: 32923459

**Validez N° 02**  
**Variable Desempeño**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Javier Eduardo Barreno Flores
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. 88227 Pedro Pablo Atusparia
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	RAMON CRUZ Juan Jose
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	22 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño**

#### **Definición de la variable:**

Ortiz (2022) como desempeño el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje estudiantil**

Según Espinoza, et al. (2021) proceso en el que se dispone de conocimientos teóricos para la formación de los aprendizajes sólidos, asimismo, el desarrollo de habilidades específicas y generales, en ocasiones empleando la tecnología explorar el mundo (p. 411).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Procesos y enfoques pedagógicos	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Recursos disponibles	5.	4	4	4	
Evaluación	6.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje estudiantil**

Según Ríos (2022) constituye el despliegue el uso de diversas estrategias para enseñar, para ello combina la asignación de roles, inserta dinámicas de integración, asigna trabajos colaborativos. Son las prácticas pedagógicas en las que se subraya lo importante que es favorecer actividades que fomenten la intersubjetividad y desarrollar así sus propios procesos cognitivos (p. 261).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---------------------------------------

Dominios de contenidos	7.	4	4	4	
Planificación de contenidos	8.	4	4	4	
Convivencia	9.	4	4	4	
Ejes transversales	10.	4	4	4	
Objetivos institucionales.	11.	4	4	4	

### **Dimensión 3:** Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad

Cieza (2010) constituye la extensión desde los centros escolares hacia contextos de aprendizajes permanentes a cargo del docente, es la apuesta por una formación integral y completa de los estudiantes involucrándose con su entorno propio, la apuesta es una ciudadanía activa, integrada, responsable, comprometida, crítica y solidaria (p. 124).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa	12.	4	4	4	
Actitud democrática, crítica y colaborativa	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias.	16.	4	4	4	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

### **Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hernández, et al. (2019) la consideran como las cualidades pedagógicas y éticas para las jornadas educativas (p. 3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
Afirmación de su identidad	21.	4	4	4	
Ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.	22.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS

Javier Enrique Barreno Flores

FIRMA



Dr. Javier Enrique Barreno Flores  
DIRECTOR  
CPPU/0532923459

**DNI: 32923459**

**Validez N° 01**  
**Variable Liderazgo**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos Jorge Santisteban LLonto
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Formación académica
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. 88227 Pedro Pablo Atusparia
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Juan José Ramón Cruz
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	18 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo**

#### **Definición de la variable:**

MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19).

#### **Dimensión 1: Conducción institucional**

Constituye la dirección del líder que siempre se encuentra atento a las expectativas e inquietudes que tienen los profesores; de manera que toda duda pueda ser resuelta sin olvidar el objetivo de que se concrete el buen clima laboral, además del excelente trabajo colegiado de las partes lo que permitirá que los estudiantes reciban un servicio educativo de calidad cada vez más perfecta. Por ello que se puede deducir que, está estrechamente relacionado con la construcción de las interpersonales relaciones entre los componentes educativos y el clima laboral, quienes van a influenciar en los resultados de satisfacción, calidad educativa, creatividad y productividad (Mohamed y Ghani, 2021, p. 235).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Clima institucional	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Relaciones	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
Capacidad de escucha	6.	4	4	4	
	7.	4	4	4	
Cumplimiento de normas	8.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Conducción administrativa**

De acuerdo a Tran y Smith (2020), el que las escuelas tengan cada día un mejor progreso es fundamental para toda institución educativa debido a que el director deberá siempre considerar y realizar un sinnúmero de funciones que encuadren en la evaluación, la ejecución acerca de los aspectos

distintos y la planificación estratégica con la finalidad de que la escuela mejore de manera continua (p. 875).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones administrativas	9.	4	4	4	
Presupuesto	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	
Recursos materiales	12.	4	4	4	
Financieros	13.	4	4	4	

### Dimensión 3: Conducción pedagógica

Según DeMartino y Weiser (2021) se trata de un asunto enfocado en la mejora para lograr el ejercicio docente en aulas, influye de manera directa en el universal progreso de los alumnos, así como en el beneficio de las competencias imprescindibles que serán el camino al desenvolvimiento en cualquier etapa de su vida profesional, social o personal. Podemos decir que la gestión de lo pedagógico se encuentra ubicada en el proceso de enseñanzas y aprendizajes, donde es posible reconocer de manera clara los intereses y las necesidades de los alumnos (p. 3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñanzas y prácticas pedagógicas	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Trabajo en equipo	16.	4	4	4	
Evaluaciones	17.	4	4	4	
Supervisión.	18.	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS**

**FIRMA**

**DNI: 17549148**



*Carlos M.*  
**Dr. Carlos Jorge Santisteban Llonko**  
 SUB DIRECTOR DE FORMACION GENERAL

**Validez N° 02**  
**Variable Desempeño**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos Jorge Santisteban LLonto
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Formación académica
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. 88227 Pedro Pablo Atusparia
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	RAMON CRUZ Juan Jose
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	22 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño**

#### **Definición de la variable:**

Ortiz (2022) como desempeño el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje estudiantil**

Según Espinoza, et al. (2021) proceso en el que se dispone de conocimientos teóricos para la formación de los aprendizajes sólidos, asimismo, el desarrollo de habilidades específicas y generales, en ocasiones empleando la tecnología explorar el mundo (p. 411).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Procesos y enfoques pedagógicos	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Recursos disponibles	5.	4	4	4	
Evaluación	6.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje estudiantil**

Según Ríos (2022) constituye el despliegue el uso de diversas estrategias para enseñar, para ello combina la asignación de roles, inserta dinámicas de integración, asigna trabajos colaborativos. Son las prácticas pedagógicas en las que se subraya lo importante que es favorecer actividades que fomenten la intersubjetividad y desarrollar así sus propios procesos cognitivos (p. 261).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Dominios de contenidos	7.	4	4	4	



Planificación de contenidos	8.	4	4	4	
Convivencia	9.	4	4	4	
Ejes transversales	10.	4	4	4	
Objetivos institucionales.	11.	4	4	4	

### **Dimensión 3:** Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad

Cieza (2010) constituye la extensión desde los centros escolares hacia contextos de aprendizajes permanentes a cargo del docente, es la apuesta por una formación integral y completa de los estudiantes involucrándose con su entorno propio, la apuesta es una ciudadanía activa, integrada, responsable, comprometida, crítica y solidaria (p. 124).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Participación activa	12.	4	4	4	
Actitud democrática, crítica y colaborativa	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias.	16.	4	4	4	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

### **Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hernández, et al. (2019) la consideran como las cualidades pedagógicas y éticas para las jornadas educativas (p. 3).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
Afirmación de su identidad	21.	4	4	4	
Ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.	22.	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS**

**FIRMA**

**DNI: 17549148**



*Carlos M*

Dr. Carlos Jorge Santisteban Llonko  
SUB DIRECTOR DE FORMACION GENERAL

**Validez N° 01**  
**Variable Liderazgo**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Wilson Wilfredo Viera Lopez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	I.E.P Antonio Raimondi - Chimbote
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Juan José Ramón Cruz
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	18 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo**

#### **Definición de la variable:**

MINEDU (2017) enmarca la noción de liderazgo en la construcción del directivo con buen desempeño, siendo este quien reconoce el rol complejo de su condición de director para ejercer su liderazgo, es decir, la conducción de la gestión en una escuela asumiendo sus responsabilidades (p. 19).

#### **Dimensión 1: Conducción institucional**

Constituye la dirección del líder que siempre se encuentra atento a las expectativas e inquietudes que tienen los profesores; de manera que toda duda pueda ser resuelta sin olvidar el objetivo de que se concrete el buen clima laboral, además del excelente trabajo colegiado de las partes lo que permitirá que los estudiantes reciban un servicio educativo de calidad cada vez más perfecta. Por ello que se puede deducir que, está estrechamente relacionado con la construcción de las interpersonales relaciones entre los componentes educativos y el clima laboral, quienes van a influenciar en los resultados de satisfacción, calidad educativa, creatividad y productividad (Mohamed y Ghani, 2021, p. 235).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Clima institucional	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Relaciones	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Capacidad de escucha	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
Cumplimiento de normas	7.	4	4	4	
	8.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Conducción administrativa**

De acuerdo a Tran y Smith (2020), el que las escuelas tengan cada día un mejor progreso es fundamental para toda institución educativa debido a que el director deberá siempre considerar y realizar un sinnúmero de funciones que encuadren en la evaluación, la ejecución acerca de los aspectos

distintos y la planificación estratégica con la finalidad de que la escuela mejore de manera continua (p. 875).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones administrativas	9.	4	4	4	
Presupuesto	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	
Recursos materiales	12.	4	4	4	
Financieros	13.	4	4	4	

### Dimensión 3: Conducción pedagógica

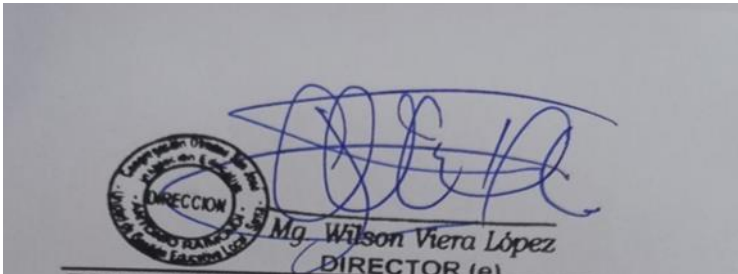
Según DeMartino y Weiser (2021) se trata de un asunto enfocado en la mejora para lograr el ejercicio docente en aulas, influye de manera directa en el universal progreso de los alumnos, así como en el beneficio de las competencias imprescindibles que serán el camino al desenvolvimiento en cualquier etapa de su vida profesional, social o personal. Podemos decir que la gestión de lo pedagógico se encuentra ubicada en el proceso de enseñanzas y aprendizajes, donde es posible reconocer de manera clara los intereses y las necesidades de los alumnos (p. 3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñanzas y prácticas pedagógicas	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Trabajo en equipo	16.	4	4	4	
Evaluaciones	17.	4	4	4	
Supervisión.	18.	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS**

**FIRMA**

**DNI: 32918832**



Mg. Wilson Viera López  
DIRECTOR (e)

**Validez N° 02**  
**Variable Desempeño**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Wilson Wilfredo Viera Lopez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	I.E.P Antonio Raimondi - Chimbote
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	RAMON CRUZ Juan Jose
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	60 docentes
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Rensis Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Correlacional
<b>Cantidad de ítems:</b>	22 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Liderazgo elaborado por el maestrista Juan Jose Ramón Cruz en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño**

#### **Definición de la variable:**

Ortiz (2022) como desempeño el cabal cumplimiento de funciones, ello sin más fin que el de otorgar un servicio de calidad de manera eficaz y eficiente, de tal forma que quede en evidencia su status de confiabilidad y aceptación por parte de la población usuaria.

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje estudiantil**

Según Espinoza, et al. (2021) proceso en el que se dispone de conocimientos teóricos para la formación de los aprendizajes sólidos, asimismo, el desarrollo de habilidades específicas y generales, en ocasiones empleando la tecnología explorar el mundo (p. 411).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Conocimientos y comprensión de las particularidades de sus estudiantes	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Procesos y enfoques pedagógicos	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Recursos disponibles	5.	4	4	4	
Evaluación	6.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje estudiantil**

Según Ríos (2022) constituye el despliegue el uso de diversas estrategias para enseñar, para ello combina la asignación de roles, inserta dinámicas de integración, asigna trabajos colaborativos. Son las prácticas pedagógicas en las que se subraya lo importante que es favorecer actividades que fomenten la intersubjetividad y desarrollar así sus propios procesos cognitivos (p. 261).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---------------------------------------

Dominios de contenidos	7.	4	4	4	
Planificación de contenidos	8.	4	4	4	
Convivencia	9.	4	4	4	
Ejes transversales	10.	4	4	4	
Objetivos institucionales.	11.	4	4	4	

### **Dimensión 3:** Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad

Cieza (2010) constituye la extensión desde los centros escolares hacia contextos de aprendizajes permanentes a cargo del docente, es la apuesta por una formación integral y completa de los estudiantes involucrándose con su entorno propio, la apuesta es una ciudadanía activa, integrada, responsable, comprometida, crítica y solidaria (p. 124).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Participación activa	12.	4	4	4	
Actitud democrática, crítica y colaborativa	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias.	16.	4	4	4	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

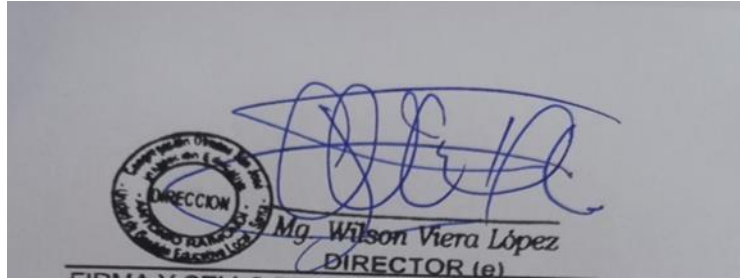
### **Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hernández, et al. (2019) la consideran como las cualidades pedagógicas y éticas para las jornadas educativas (p. 3).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
Afirmación de su identidad	21.	4	4	4	
Ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social.	22.	4	4	4	



NOMBRE Y APELLIDOS  
FIRMA  
DNI: 32918832





PERÚ

Ministerio de Educación

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

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b>  <b>Fecha de diploma: 08/08/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 02/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> <b>Fecha de diploma: 15/04/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/09/2008 Fecha egreso: 31/12/2009	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACION INVESTIGACION Y DIDACTICA EN EL AREA DE COMUNICACION</b> <b>Fecha de diploma: 12/10/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/09/2012 Fecha egreso: 08/08/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <b>PERU</b>
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 10/11/1995</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <b>PERU</b>
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUAJE, LITERATURA Y COMUNICACION</b> <b>Fecha de diploma: 20/12/1996</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <b>PERU</b>
BARRENO FLORES, JAVIER EDUARDO DNI 32923459	<b>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUAJE LITERATURA Y COMUNICACIONES</b> <b>Fecha de diploma: 20/12/1996</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <b>PERU</b>
	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUAJE</b>	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTISTEBAN LLONTO, CARLOS JORGE DNI 17549148	<b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
SANTISTEBAN LLONTO, CARLOS JORGE DNI 17549148	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FILOSOFIA Y EDUCACION RELIGIOSA</b> Fecha de diploma: 05/07/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
SANTISTEBAN LLONTO, CARLOS JORGE DNI 17549148	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 30/11/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
SANTISTEBAN LLONTO, CARLOS JORGE DNI 17549148	<b>MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA, CURRICULO E INVESTIGACION</b> Fecha de diploma: 13/09/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>


**PERÚ**

Ministerio de Educación


 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria



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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VIERA LOPEZ, WILSON WILFREDO DNI 32918832	<b>MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA</b>  <b>Fecha de diploma: 20/06/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/02/2015 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
VIERA LOPEZ, WILSON WILFREDO DNI 32918832	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 20/01/2006</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <b>PERU</b>

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN S-16 - Parte 3	16 jul 2023 - 23:33	25 jul 2023 - 23:59	25 jul 2023 - 23:59	100

 Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General	
 Ver Recibo Digital	<a href="#">Revisión Turnitin S 16</a>	2136918573	25/07/2023 22:22	12% 	--	--	Entregar Trabajo  --

### Tabla de consistencia

**Título:** Liderazgo y desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023  
**Autor:** Ramón Cruz, Juan José.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023?	<b>General</b> general podrá ser: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023,	<b>(Hi)</b> Existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.	Liderazgo	Conducción institucional	Clima institucional	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> básico <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Hipotético deductivo
					Capacidad de escucha	
					Relaciones	
					Cumplimiento de normas	
				Conducción administrativa	Funciones administrativas	
					Presupuesto	
	Recursos materiales					
	Conducción pedagógica	Enseñanzas y prácticas pedagógicas				
		Trabajo en equipo				
		Evaluaciones				
		Supervisión				
	Desempeño	<b>Específicos</b> Establecer el liderazgo en una Institución Educativa en Nuevo	<b>(Ho)</b> No existe relación entre el Liderazgo y el desempeño en los docentes de secundaria de	Desempeño	Preparación para el aprendizaje estudiantil	

	Chimbote, 2023,	una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.			Procesos y enfoques pedagógicos	
	Establecer el desempeño en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.				Recursos disponibles	
					Evaluación	
	Conocer la relación entre liderazgo y Preparación para el aprendizaje estudiantil en los docentes de secundaria de una Institución			Enseñanza para el aprendizaje estudiantil	Dominios de contenidos	
					Planificación de contenidos	
					Convivencia	
					Ejes transversales	
				Participación en la gestión del plantel con articulación a la comunidad	Objetivos institucionales	
					Participaciones activas	
					Actitud democrática, crítica y colaborativa.	
		Relaciones de respeto, colaboraciones y corresponsabilidad con las familias				

	<p>Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Conocer la relación entre liderazgo y Enseñanza para el aprendizaje estudiantil en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo</p>			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Praxis reflexiva a nivel personal y colectiva, responsabilidad profesional</p> <p>Afirmación de su identidad</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



	<p>Chimbote, 2023.</p> <p>Conocer la relación entre liderazgo y Participación en la gestión de la escuela con articulación a la comunidad en los docentes de secundaria de una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>Conocer la relación entre liderazgo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los docentes de secundaria de</p>				<p>Ética de respeto de los derechos y compromiso con su función social</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------	--

	una Institución Educativa en Nuevo Chimbote, 2023.					
--	----------------------------------------------------	--	--	--	--	--