



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa
privada, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Suclupe Timana, Liliana (orcid.org/0009-0006-1478-2439)

ASESORAS:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por sus múltiples bendiciones, por darme fortaleza en los momentos difíciles y no dejarme caer. A mis padres, Carlos y Rosa, por estar a mi lado cada vez que los necesito y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación las metas se hacen posible. A mi esposo Alan, por su apoyo y confianza puesta en mí, por toda la paciencia y amor que ha tenido conmigo durante todo este proceso. A mis hijas, Bryanna y Alisson, quienes son la razón de mi vida y el motivo principal para esforzarme día a día.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la universidad César Vallejo, por permitirme formarme como maestro. A la Mgtr. Gladys Zorrilla de Venturay co asesora, la Dra. Roxita Nohely Briceño Hernández por su paciencia y acompañamiento para culminar la investigación, y a todas aquellas personas e instituciones que formaron parte importante de este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa, Lambayeque", cuyo autor es SUCLUPE TIMANA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA DNI: 19258349 ORCID: 0000-0003-3856-0698	Firmado electrónicamente por: ZCIEZAG el 08-08- 2023 20:46:42

Código documento Trilce: TRI - 0641151



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUCLUPE TIMANA LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa, Lambayeque", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LILIANA SUCLUPE TIMANA DNI: 41093768 ORCID: 0009-0006-1478-2439	Firmado electrónicamente por: LSUCLUPE el 04-08- 2023 21:41:49

Código documento Trilce: TRI - 0641149

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de liderazgo directivo de una institución educativa privada de Lambayeque	18
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Lambayeque	19
Tabla 3	Nivel de desempeño docente de una institución educativa privada de Lambayeque	20
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque	21
Tabla 5	Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque.	22

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada del distrito de Lambayeque. El tipo de investigación es básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de la información fue el cuestionario para medir ambas variables de estudio, fue adaptado de Dextre Puelles Yuviza (2019), se realizó la validación por tres expertos, quienes refirieron que los instrumentos estaban aptos para ser aplicados. La confiabilidad se midió con el alfa de Cronbach, alcanzando un 0,80 en la variable liderazgo directivo y 0,83 de confiabilidad en la variable desempeño docente, la encuesta fue aplicada a una población de 65 docentes. Después de obtener los resultados, se realizó la correlación aplicando el coeficiente de Pearson, el cual demostró que existe una relación significativa entre ambas variables, evidenciando un 0,821 de correlación.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente y estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in a private educational institution in the Lambayeque district. The type of research is basic, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-correlational design. The technique used was the survey and the instrument for the collection of information was the questionnaire to measure both study variables, it was adapted from Dextre Puelles Yuviza, the validation was carried out by three experts, who reported that the instruments were suitable to be applied. Reliability was measured with Cronbrach's alpha, reaching 0.80 in the directive leadership variable and 0.83 reliability in the teacher performance variable. The survey was applied to a population of 65 teachers. After obtaining the results, the correlation was made by applying the Pearson coefficient, which showed that there is a significant relationship between both variables, evidencing a 0.821 correlation.

Keywords: Directive leadership, teacher performance and leadership styles.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad habitamos en una sociedad que está cambiando constantemente y es por esto que surge la necesidad de estar acorde a las demandas de un mundo cambiante, esto ha originado que varios países realicen enormes esfuerzos para obtener una excelente calidad, es así que el liderazgo directivo se ha convertido en un asunto de gran importancia dentro de las prácticas educativas, se cree que el liderazgo escolar está vinculado con la mejora en el quehacer educativo de los docentes y así mismo da excelentes frutos en el logro de los aprendizajes. Aparicio et al., (2020)

En este el último siglo, la mayoría de las organizaciones o entidades han evolucionado grandemente, excepto las instituciones educativas, es aquí donde aún se mantiene una organización histórica y modificaciones casi nulas. Según la UNESCO (2000) los directivos, en su mayoría, carecen de una adecuada formación, de capacidad de liderazgo, de ser fuente de motivación para el docente, no presentan dominio en las habilidades de organización. Sin embargo, esto debería cambiar por completo, pues de ellos depende la mejora en el desempeño de los docentes y así transformar la enseñanza.

Según el chileno Hallinger (2019) hay escasos estudios realizados sobre el liderazgo en el ámbito escolar. Sin embargo, manifiesta que la gran problemática de la educación en ese país es que a los directores se les evalúa por su capacidad de gestión, rendición de cuentas, haciendo que se limite la labor del director a ser un simple administrador de instituciones educativas.

En el Perú, la realidad no es distinta, los docentes que ejercen cargos directivos han pasado por una evaluación o concurso, estas pruebas miden la capacidad de gestión de cada uno, el conocimiento que tiene sobre administración educativa, dejando de lado la capacidad de liderazgo. Lo mismo ocurre en el caso de los docentes, para ganar una plaza ellos tienen que postular para posteriormente desempeñarse como profesor. Chávez (2017) Los concursos a los que son sometidos tanto directivos como docentes no garantizan el óptimo desenvolvimiento de ambos en las escuelas ni en aulas.

En nuestro país, en pleno Siglo XXI, aún existen algunas deficiencias en la educación, tales como la poca inversión por parte del Estado, y el desinterés por

fortalecer este sector. Esto ha hecho que la educación cada vez se vuelva de menor calidad, hay muy poca inversión en infraestructura, equipamiento, logros insatisfactorios en la formación de enseñanza - aprendizaje, tal como lo muestra en las evaluaciones Pisa (2018). Sumado a esto se puede notar que se ha acortado el tiempo del docente en la enseñanza, ya que existen muchos documentos y formatos a presentar, el bajo salario y las escasas capacitaciones hacen que un docente baje su desempeño. UNESCO (2020)

La reforma de la educación está dirigida especialmente a asegurar el derecho a una enseñanza para todos y garantizar un óptimo nivel de ésta, por lo que es importante trabajar con directivos, capacitados y organizados de acuerdo con el liderazgo necesario para enfrentar los problemas del cambio, pero ¿qué pasa si no contamos con directivos capaces de orientar, de escuchar sugerencias y trabajar en equipo con sus docentes? Esta es la realidad hoy en día en muchas instituciones educativas, se está viendo la figura del director como un simple administrador de la educación y dejando de lado la capacidad de liderazgo que promueva una educación de calidad. Sarmiento et al., (2019)

Tenemos directores que no les gusta involucrarse en el trabajo que hace el docente en aulas, que le gusta trabajar solo, sin que exista una comunicación fluida entre ambos agentes educativos, evidenciando falta de profesionalismo en el ejercicio de su liderazgo como director y provocando que exista un retraso en la educación de los estudiantes. Puig-Delgado, et al., (2016).

Fierro y Carbajal (2019) sostiene que el trabajo en conjunto es un rasgo muy importante en la educación, la comunicación bidireccional entre docentes y directivos es primordial para un buen desempeño individual, el director debe involucrarse en el trabajo docente, estando atento a las necesidades y problemáticas de cada uno de ellos, esto para tener mejores resultados en la enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes.

Otro aspecto es el desempeño docente, según indica EL DIALÓGO (2015) en el ámbito internacional, se presenta un informe el cual manifiesta que, en América Latina, no hay docentes destacados por su profesionalismo, ya que hay un bajo manejo de contenidos e ineficiente manejo de aula. Según este informe indica que los docentes solo usan el 65% de su tiempo para la labor escolar, y lo hacen con estrategias antiguas.

El Perú no es ajeno esta realidad, su sistema educativo presenta fallas entre lo que se entiende por educar y las exigencias del siglo XXI, así se tiene escuelas con una gestión escolar homogénea, basadas en el aspecto administrativo, con la preocupación de presentar planificaciones, programaciones, sesiones, instrumentos, dejando de lado los aprendizajes. MINEDU (2015)

En los procesos evaluativos encontramos innumerables insatisfacciones por parte de los educadores, así como de la formación que se otorga en los colegios, tal es el caso del poco valor que se le da a los procesos de enseñanza, creyendo que solo importa los resultados obtenidos. Bozú (2016)

En una institución educativa privada de Lambayeque, la directora no llega todos los días a la institución y es por esto que no se involucra en el trabajo del docente; pero, encontramos a la coordinadora académica, quien está todas las horas pedagógicas; es ella a quienes los docentes perciben como la autoridad en el colegio; sin embargo, por su poca experiencia, hace que no se lleve un control adecuado de los docentes y estudiantes, provocando que se presenten algunos inconvenientes.

En base a todo lo anterior, se realiza la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque?

La finalidad de este estudio es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Tiene como propósito específico identificar el nivel de liderazgo directivo, identificar la relación del nivel las dimensiones del liderazgo directivo, identificar el nivel de desempeño docente e identificar el nivel de las dimensiones del desempeño docente.

La hipótesis general es que sí existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa privada de Lambayeque. La hipótesis nula es que no existe relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa privada de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Zamora (2019) en su trabajo investigativo se formuló como finalidad señalar el nexo existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, realizó su estudio con 60 docentes y 07 directores de una Unidad Educativa de Guayaquil. Es así que determinó que existe una correlación entre ambas variables logrando un $Rho = 0.714$, indicando de esta manera que se presenta una correlación en grado positivo entre estas variables y es así como se refuta la hipótesis nula, demostrando que no hay relación entre las dos variables. Zamora empleó la metodología descriptiva transversal con diseño correlacional, utilizó el instrumento del cuestionario para medir sus variables. Teniendo como resultado que el 61,2% de liderazgo directivo se encuentra en un nivel bueno, encontrándose con el mismo porcentaje la variable desempeño docente.

Jáuregui et al., (2022) elaboraron una investigación y se plantearon determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en un colegio de Iquitos. El procedimiento utilizado fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, hizo uso del instrumento de la encuesta aplicada a una población de 100 docentes. Las variables fueron medidas con el coeficiente de Pearson, el cual determinó un 0,87 de correlación. La variable liderazgo directivo presenta un nivel bueno con un 82,5% y desempeño docente un 93,2% de nivel bueno. comprobando así que hay significativa correlación entre las dos variables.

Castrillón (2021) efectuó una investigación en dos instituciones educativas de Lima con el propósito de descubrir el nivel de relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, el enfoque utilizado fue cuantitativo con tipo descriptivo correlativo, no experimental. Tomando como población a 72 docentes, a los cuales se le aplicó el instrumento del cuestionario. En sus resultados evidencia que la variable liderazgo directivo se encuentra en un nivel bueno con un 93.1%; en su dimensión orientación de los procesos pedagógicos para el aprendizaje muestra un 61,3% de docentes que ubican al director en un nivel bueno y en cuanto al estilo de liderazgo, los docentes ubicaron al director en un nivel bueno con un 75,5%. La variable desempeño docente presenta un nivel adecuado con un 100%. Para medir dicha correlación de las variables hizo uso del coeficiente de

Pearson, arrojando un nivel de confianza de 0,99 y de esta manera se comprueba la hipótesis alterna que sustenta que ambas variables se relacionan significativamente. Y que a buen liderazgo directivo existirá mejor desempeño docente.

Quea (2019) realiza un estudio en una institución educativa de Juliaca que precisa determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, tuvo como población a 70 docentes, los cuales desarrollaron cuestionarios y así se evaluó las variables de estudio. La metodología empleada cuantitativa de tipo correlacional no experimental. Los resultados mostraron que hay una correlación positiva superior a la media con $R=0,605$ entre ambas variables, la variable liderazgo directivo obtuvo un 84,3% de nivel bueno y la variable desempeño docente un 91% de nivel bueno. De esta manera se comprueba la hipótesis ya que existe una significativa relación entre las variables.

Mercedes y Chapoñan (2020) investigan el vínculo existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en algunas instituciones educativas de Jaén. Para realizar su indagación hace uso del diseño descriptivo correlacional, empleando una muestra de 66 maestros. Según los resultados muestran que el 85% indican que presentan un bajo nivel de liderazgo directivo, y la variable desempeño también evidencia un bajo nivel con un 87%; es así que, el desempeño docente tiene dos dimensiones, una de ellas es la preparación de los aprendizajes, que posee un 59,7% en nivel regular y enseñanza de los aprendizajes con un 55,7% encontrándose en un nivel también regular. Pese a estas cifras, los autores indican que hay una considerable relación entre las dos variables y que el liderazgo directivo influye mucho en el desempeño docente.

Reyes (2019) investiga sobre la correspondencia que se presenta entre liderazgo directivos y desempeño docente en la institución educativa nacional de Ica. Su estudio fue cuantitativa básica con diseño correlacional, aplicando la técnica de la encuesta para ambas variables a una muestra de 127 docentes, para determinar la correlación utilizó el coeficiente de Spearman, teniendo como resultado $r=0,711$ llegan a la conclusión que la variable liderazgo directivo guarda significativa relación con la variable desempeño docente. La primera variable muestra un nivel bueno reflejado en un 58,8%, y entre sus dimensiones tenemos a gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que muestra un

54, 8% en nivel bueno; orientación de los procesos pedagógicos con un 52%, ubicándolo en un nivel bueno. La variable desempeño docente se encuentra en un nivel bueno con 70,9%, con la dimensión planeación representada por 57,7% en nivel bueno; aplicación de los aprendizajes, en un nivel bueno con 65,9% y evaluación de los aprendizajes con resultado de 70,8% de nivel bueno.

Villanueva (2019) examinó la relación entre la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente en una institución educativa de Carhuamayo, a través de un diseño transaccional y el instrumento del cuestionario dado a 29 docentes, comprobó una correlación de 0.442. Es así que determina que existe una directa relación y con significancia entre las dos variables.

Zuñe (2022) realizó un estudio en la ciudad de Eten, el cual se plateó determinar la relación entre estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa. Evaluó a 48 docentes aplicando la técnica del cuestionario, elaborado por Paz H. y Zamora C. (2014). El diseño que utilizó fue descriptivo correlacional. Los resultados demostraron que para la variable estilos de liderazgo se obtuvo que el 52.08% de los encuestados optaron por el liderazgo transformacional, mientras que el 47.92% manifestaron que su institución se presenta un liderazgo estratégico. La variable desempeño docente registra puntajes entre 38 y 48, demostrando así que existen puntajes muy altos para esta variable, ya que el intervalo de puntuación es de 1 – 50. Para la correlación se utilizó el modelo de Pearson, arrojando relación significativa de 0.346 y 0.393 ($p < 0.05$), deduciendo así que hay una estrecha relación entre las variables. Y evidenciando estas dos dimensiones se vinculan con el desempeño docente.

Según Chiavenato (1993) “El liderazgo es la actividad que realiza el líder a través de técnicas de comunicación innatas o adquiridas para influir y convencer a un grupo y acercarlos al logro de diversas metas o tareas planteadas por él, desarrollando así habilidades, como las de resolver diversas situaciones, pudiendo mejorar el trabajo gerencial”

Para Gutiérrez y Roa (2022) son cuatro los elementos característicos del liderazgo: influenciar, situación, proceso de comunicación y metas por cumplir. La influencia, menciona que es el director la persona capaz demostrarse como figura a seguir, influyendo en los docentes y que éstos se sientan seguros y motivados para cumplir con los objetivos trasados. La situación, el líder debe sentirse preparado para afrontar cualquier tipo de situación, contar con la capacidad de

afrontar situaciones difíciles. El proceso de comunicación conlleva a establecer una buena comunicación con el docente, que sea fluida y asertiva, para transmitir ideas sin sentirse reprimido. Por último, los objetivos, que son el propósito que se plantea el líder y su personal y éstas llevarlas a cabo mediante acciones o trabajo en conjunto. Estos objetivos deben ser planteados con la finalidad de hacer crecer la institución, logrando que alumnos y apoderados se encuentren satisfechos con el trabajo evidenciado.

Farre y Lashera (2002) sustentan que el liderazgo directivo es un quehacer que es caracterizada por hacer cumplir las pautas, organizar el trabajo y centrarse en los objetivos planteados, es eficiente para tener a un equipo de personas centradas en un mismo objetivo. En este sentido Calero (1998) señala que el quehacer del director se basa en tomar decisiones adecuadas para mejorar la educación en su institución. Y Xiao (2023) agrega que el liderazgo directivo debe estar basado en principios éticos, ideales en los que rija la moralidad.

El liderazgo directivo ayuda a optimizar la calidad en la educación, porque cumple con el rol de generar eficacia en el sistema educativo. Ordoñez et., al (2020). Según Jakavonyté (2023) el liderazgo en las instituciones educativas se ejerce mediante la motivación del director hacia los docentes, actuando con flexibilidad responsable, comunicación asertiva, confianza y respeto a las opiniones de sus maestros.

Según el MINEDU en el marco del buen desempeño directivo elaborado en el 2014, manifiesta que hoy en día el rol del director no ha cambiado mucho a con la de años anteriores, en los cargos se encuentran personas autoritarias, que solo se preocupan por la parte administrativa de la institución provocando de esta manera desconfianza e ineficiencia en el quehacer del docente. Al respecto Guerrero (2012) dice que “en las instituciones educativas hay un sistema convencional donde centra su atención en la gestión administrativa, se limita a cumplir con las normas, donde los docentes y padres de familia tienen un rol subordinado y quien posee el control es el director”.

MINEDU (2014) define al líder pedagógico como un líder con influencia en el grupo, motiva y gestiona el quehacer educativo. Es así que, el director es aquella persona que influye positivamente en el docente, lo motiva a realizar mejor su trabajo, cuenta con las herramientas para lograr que en la institución se trabajen en equipo en busca la excelencia educativa en los diferentes ámbitos, involucrando a toda la familia institucional. Así mismo lo indica Talib et al., (2019) quien sostiene

que los docentes necesitan sentirse apoyados por su directivo para incrementar su motivación y satisfacción, de esta manera mejorará los resultados en su quehacer pedagógico, siendo éste un líder a seguir.

Según MINEDU (2014) En el marco del buen desempeño directivo el liderazgo muestra dos dimensiones para la variable dependiente liderazgo directivo: La gestión de las disposiciones para mejorar los aprendizajes y orientar los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes.

Con respecto a la dimensión “gestión de las disposiciones para mejorar los aprendizajes”, el Decreto Supremo N° 006-2021-MINEDU que aprueba la Norma Técnica denominada “Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica”, menciona que la gestión en el campo educativo, el MINEDU lo conceptualiza como la totalidad de pasos para mejorar la administración y utilización de estrategias del directivo para buscar el desarrollo universal de los estudiantes, garantizando el ingreso a la educación básica hasta que termine su nivel educativo.

Según MINEDU (2014) la gestión de las disposiciones para mejorar los aprendizajes incluye las acciones que realiza el director para activar de forma organizada de la escuela; para esto el director inicia una relación asertiva con todos los miembros de la escuela. Por último, esta gestión debe ser evaluada de forma metódica y retroalimentar.

Los indicadores que pertenecen a este espacio son gestión institucional y gestión administrativa y esto conlleva a tener en cuenta el diagnóstico familiar, social e institucional, instrumentos de gestión escolar, colaboración para cumplir con los objetivos del aprendizaje, buen ambiente escolar, predisposición para solucionar problemas, participar organizadamente, infraestructura, equipos y material educativo, uso adecuado del tiempo y dinero, desempeño laboral del equipo administrativo, toma de decisiones, rendición de cuentas. Estos indicadores toman como punto de referencia la unidad entre todos los integrantes de la comuna educativa con la finalidad de fortalecer el aprendizaje y ofrecer un servicio educativo de acuerdo a las necesidades, trabajando con responsabilidad, respeto y eficiencia para el logro de las metas trazadas. MINEDU (2014)

La segunda dimensión corresponde a la orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes óptimos. Según MINEDU (2014) esta dimensión otorga un primer lugar a la reflexión conjunta con los profesores

centrados en realizar mejor su quehacer profesional. “Abarca las competencias del directivo dirigidas a desarrollar el profesionalismo del docente y el proceso de acompañar de forma sistemática al docente para mejorar los aprendizajes desde un enfoque a la diversidad e inclusión

El criterio que forma parte de esta dimensión es la gestión pedagógica, que incluye la preparación constante para los profesores, compromiso de trabajar en equipo, investigación e innovación académica, realización de la planeación curricular, aprendizaje colaborativo y por indagación, estrategias metodológicas, orientación en el proceso de evaluación y retroalimentación. Los actores principales de esta dimensión son los directivos y docentes, quienes trabajan conjuntamente para la mejora de los aprendizajes de los alumnos. MINEDU (2014)

Hoque (2023) menciona que un líder educativo debe tener un estilo de liderazgo frente a los maestros, este estilo dependerá mucho del contexto en el que desarrolla el liderazgo y de la actitud que desee mostrar el director frente a los docentes. Frente a esto Easton (2023) manifiesta que los estilos de liderazgo son las actitudes y comportamientos que el directivo adopta frente a los maestros, esto debe darse de acuerdo a los objetivos o metas propuestas.

Chiavenato (2002) discrimina entre dos estilos básicos de liderazgo: Liderazgo centrado en la tarea, en este caso el director es una persona preocupada porque el resultado de las obligaciones del docente sea favorable para él, presionando si es necesario para obtener el resultado que a él le convenga. Y el liderazgo centrado en las personas, en este tipo de liderazgo el director centra su preocupación en sus docentes, apela al lado humano, deseando que sus profesores estén contentos trabajando con él, se piensa que de esta forma el docente va a dar lo mejor de sí y así obtendrá mejores resultados ya que se fomenta la comunicación asertiva.

Mientras que Mestanza (2017) ha identificado cuatro estilos de liderazgo: el liderazgo autoritario o autocrático. Se caracteriza porque el director solo da órdenes, solo defiende sus ideas sin importar las ideas de los demás. El liderazgo democrático o participativo, de acuerdo a este tipo de liderazgo los integrantes de la institución educativa están prestos a participar en las decisiones de las diferentes actividades pedagógicas, el líder trabaja conjuntamente con sus colaboradores, ambos tienen capacidad y libertad para opinar sobre las decisiones que se tomen. El liderazgo “laissez faire”, es un liderazgo opuesto al autoritario, en este caso el director no representa autoridad en la institución, deja el quehacer educativo en

manos de los docentes sin importarle cómo logren los objetivos propuestos. El Liderazgo situacional, el director se acomoda a la realidad de la institución, es flexible en cuanto a adaptarse a la situación que se presenta.

según Kachniewska (2023) los líderes autoritarios son personas que siempre están atrás del maestro, no por enseñarle o corregir, sino presionando y amenazando, tienen la idea errónea de que esa es la manera correcta para obtener mejor efectividad. Para Elias (2023) El liderazgo laissez – faire es aquel líder que delega funciones a sus trabajadores, viéndose de esta manera poco involucramiento en el cumplimiento de objetivos. En cuanto al liderazgo democrático Costa (2023) indica que es el tipo en el que el líder respeta y respalda las opiniones de los demás, siempre y cuando sean visionarios hacia el mismo objetivo.

Los directores deben estar preparados para asumir no sólo la gestión administrativa de una institución sino también para ejercer un liderazgo que fomente la participación de toda la comunidad educativa. Lac (2023)

En cuanto a la variable dependiente, Montenegro (2007) precisa al desempeño docente como “un conjunto de estrategias estructuradas que conlleva planificar, evaluar y seguir los procesos curriculares”. En el papel del maestro se considera obligatorio tener ciertas competencias en diferentes ámbitos, los cuales son: institucionales, pedagógicos e intrapersonales, esto va a permitir que el docente pueda cumplir con su tarea de manera eficaz.

Alvarado (2010) menciona que el desempeño conlleva a que el docente conozca los objetivos trazados y debe llevarlos a cabo pensando el bienestar de los estudiantes. Según Daft, (2011) el buen desempeño es aquel que muestra eficiencia, los medios o materiales que hace uso la persona para lograr cumplir los objetivos que se ha trazado. Para Daft lo esencial es la cantidad de materias primas, capital y personal necesarios para alcanzar un determinado nivel de producción según esto indicará el logro o fracaso del desempeño.

Así mismo, Rivero, (2003) recalca que “el docente debe saber qué tipo de inteligencia poseen sus estudiantes, recordemos que cada alumno tiene un estilo diferente, y esto debe tenerlo en cuenta al momento de planificar y evaluar”. El educador debe estar capacitado para encontrar en aula a alumnos que tengan diferentes problemas, y ahí está el reto de su desempeño, saber cómo manejar esa situación.

El desempeño docente presenta dos áreas importantes, cognitiva y afectiva. En

cuanto al área cognitiva se refiere a lo que el docente sabe y va a transmitir al estudiante, sus conocimientos sobre su área. Mientras que, el área afectiva involucra la capacidad que tiene éste para hacer que el estudiante se motive por aprender. Sukadari (2019)

Para Morgan (2014) El docente evidencia su desempeño en cuatro dimensiones, la planificación, que aborda lo referente a la preparación de su clase; interacción en el aula, involucra la relación entre maestro y alumno; la instrucción, consiste en las estrategias que utiliza el docente y la responsabilidad profesional que tiene que ver con la ética que cada profesional debe tener.

Hernández y Cenicerros. (2018) “que el desempeño se evidencia en el proceso del aprendizaje el cual lleva a cabo actividades de tipo experimentales, productivas y comunicativas”, agrega Soria et al. (2020) que “la aplicación adecuada de estrategias en la enseñanza no es el único elemento que va a permitir tener grandes logros de aprendizaje”.

El desempeño docente se relaciona con el accionar del maestro como profesional, quien da a evidencia su capacidad para tener control de sus actividades, según refiere Hernández y Cenicerros (2018) asegura que el docente tiene que ser una persona ejemplar, concuerda en ello Martínez et al. (2021), Trujillo et al. (2020), Campos et al. (2021), quienes aducen que es en que hacer pedagógico, en el proceso de enseñanza, donde queda en evidencia el desempeño del profesor, en esta etapa de su que hacer pedagógico, da a conocer las estrategias psicosociales, destrezas y las actitudes que forman parte de su conducta en la enseñanza, teniendo en cuenta las habilidades de comunicación en su interrelación con los alumnos. Guzmán et, al (2021) se refiere a su identificación con su cultura como un factor que permita poseer un mejor desempeño en su labor. El maestro debe realizar ciertas actividades en diferentes lugares y momentos. Los docentes enfocan sus funciones en el área profesional, personal y social.

Zarate (2011) “como profesional, el maestro realiza la planificación de los procesos educativos adecuándolos a las necesidades del alumnado, utiliza diferentes métodos para asegurar el aprendizaje y evaluar sin que los alumnos se pongan nerviosos; fomentando un ambiente de respeto, compañerismo”.

Hernández y Linette (2019) El docente está en la obligación de realizar la preparación de sus clases con afán, de manera responsable y eficiente, además de ser coherente y preciso en la explicación de los temas, exigente y equitativo al

momento de realizar la evaluación.

En el aspecto personal, el docente debe mostrarse como una persona culta, crítica, creativa, innovadora y adaptable a la circunstancia. Tiene una personalidad en equilibrio con principios y valores definidos, actuando coherentemente con lo que predica y espera de los alumnos, hace que sus alumnos tengan un espíritu altruista y es accesible para las personas que lo necesitan. Zarate (2011).

En el área social, los docentes preparan personas con fines éticos con el propósito de que se conviertan en personas de bien para la sociedad, para esto necesita ser ejemplo a seguir y ser perseverante. Se identifican con los proyectos que tiene la comunidad educativa, brinda su ayuda para solucionar problemas que se presenten, fomenta actividades culturales, de recreo y el deporte, viviendo su vida como un agente de cambio. Zarate (2011).

Según Martínez y Villardón (2015), mencionan que entre las características que debe tener un docente están el conocimiento de su materia, el poder motivar a los alumnos, la originalidad, las óptimas relaciones con los demás, buena convivencia en el aula, el gozo por su trabajo, ser amable, empático, comprensivo, disciplinado dentro del aula, paciente y la responsable.

Firestone (2014) menciona que cada dos años se realiza la evaluación docente, ésta sólo trata de medir cuánto sabe el docente sobre las teorías de la educación, los procesos que debe tener en cuenta para preparar su clase, cómo evaluar, etc. sin tener en cuenta la motivación intrínseca y extrínseca que tiene para desarrollar mejor su labor. Manifiesta que hace falta que el docente se sienta motivado, por diferentes factores, para dar lo mejor de sí. Y para Alonso (2020) las evaluaciones que se realizan a los docentes son necesarias para medir la preparación que tiene el maestro en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes que posee, ya que estos factores influyen en el proceso de la enseñanza – aprendizaje.

Según MINEDU (2019) en el documento planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes menciona tres dimensiones que el docente debe tener en cuenta para desarrollar una buena práctica pedagógica: la planificación de los aprendizajes, la organización de los aprendizajes y la evaluación o control de los aprendizajes.

La primera dimensión de la variable desempeño docente es la planificación, con respecto a ello MINEDU (2014) indica que es el proceso mediante el cual el docente reflexiona, analiza, elige y contextualiza las acciones o estrategias que

ayudarán al estudiante a alcanzar las competencias deseadas. Este proceso implica saber las necesidades y características del estudiante y su entorno. La planificación se plasma en el programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta el marco del enfoque intercultural e inclusivo.

La segunda dimensión: organización o mediación, es el proceso en el cual se lleva a cabo la ejecución de lo planificado, es la interacción entre el estudiante y el docente con la finalidad de afianzar sus conocimientos, teniendo en cuenta el estilo de aprendizaje de sus alumnos. MINEDU (2019)

En cuanto a la tercera dimensión: evaluación o control de los aprendizajes, el MINEDU (2019) indica que es el proceso de recopilación de información, de cuánto han aprendido los estudiantes, esta información se puede adquirir mediante la producción de trabajos e interacción docente - estudiante. El objeto de la evaluación es la competencia del Currículo Nacional de Educación Básica Regular, estos son evaluados por criterios, logros de aprendizajes, aplicando técnica e instrumentos que ayudan a recabar información con la finalidad de saber si hay la posibilidad de retroalimentar a los estudiantes.

Para De Jesús (2016) En la planeación o planificación de los aprendizajes se fijan los objetivos o metas a lograr con los estudiantes, qué es lo que el maestro desea que el alumno aprenda y qué estrategias utilizará para cumplir con su propósito.

Almada (2014) las estrategias que el docente utilice para cumplir con el propósito educativo dependen mucho del estilo de aprendizaje de sus estudiantes y del contexto en el que se encuentra, es el profesor el más capacitado para saber qué metodología e instrumentos aplicar en sus sesiones. Con respecto a esto Ghasemi (2023) aduce que aplicar la estrategia adecuada para obtener aprendizajes significativos no es una tarea fácil para el docente, se sabe que existen muchas estrategias para lograr que el estudiante alcance la meta deseada por el docente; sin embargo, el profesor debe tener en cuenta ciertas condiciones del estudiante e influye mucho el medio en el que se desenvuelve. La estrategia utilizada tiene que tener un objetivo claro.

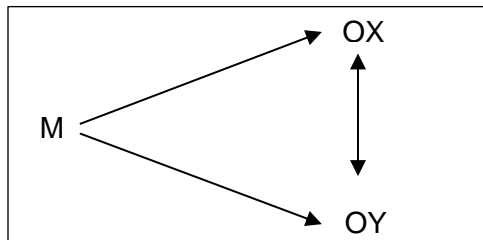
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1. Tipo de investigación: La presente investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal correlacional, se ejecutó con dos variables que fueron objeto de estudio. Pereyra (2022) señala que los estudios no experimentales apuntan a variables que no pueden manipularse, variables que no deben manipularse o variables que son difíciles de manipular.

En cuanto al tipo transversal correlacional Hernández (2014) menciona que este tipo de investigación ayudan a establecer relaciones entre varias categorías, conceptos o variables en un momento dado. A veces basado solo en el nivel de correlación, a veces basado en la causalidad (causalidad)

3.1.2. Diseño de investigación: en este proyecto se trabajó el diseño descriptivo correlacional tuvo un el cual precisó el nivel de relación entre las dos variables. Este tipo de diseño tuvo como objetivo encontrar la correlación que existe entre dos variables.



3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo directivo

- **Definición conceptual:** Según Farre y Lashera (2002) mencionan que el liderazgo directivo es una función caracterizada por establecer reglas, organizar el trabajo y enfocarse en metas.
- **Definición operacional:** La variable Liderazgo directivo se midió a través del instrumento adaptado de Dextre (2019), con tres dimensiones y 24 ítems en su totalidad.

Variable dependiente: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** el MINEDU (2014) define al buen desempeño docente como el dominio de las competencias y desempeños que

debe conocer todo educador para una mejor práctica docente, sumado a ello la identificación con la institución educativa y la dedicación e involucramiento con el aula.

- **Definición operacional:** Desempeño docente, se midió a través de cuestionarios de autoevaluación a los docentes. Adaptado de Dextre (2019) con un total de 24 ítems y en función a tres dimensiones, planeación, organización y control.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Una población trata de la agrupación de todos los casos o individuos que cumplen un conjunto de especificaciones. La población debe ser ubicada de forma única a través de sus características de forma, lugar y tiempo. Hernández, et tal (2010) La población del presente estudio estuvo conformada por todos los docentes de una institución educativa particular del distrito de Lambayeque, Estos hacen un total de 65, con los cuales se trabajó en su totalidad, no sacando muestra.

Criterios de inclusión: se considera a todos los maestros del nivel primario y secundario de la institución educativa particular de Lambayeque.

Criterios de exclusión: docentes que se hayan contratado un mes antes de la aplicación del instrumento.

3.3.2. Muestra: La muestra es el grupo reducido de la población, teniendo en cuenta las características que se ha tenido en cuenta en la población. Hernández, et tal (2010) La muestra de este trabajo está compuesta por toda la población.

3.3.3. Muestreo: El muestreo se refiere a las acciones para seleccionar la población. Hernández, et tal (2010)

3.3.4. Unidad de análisis: integrada por maestros de nivel primaria y secundaria de la institución educativa privada de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se consideró para este proyecto fue la encuesta ya que, permitió recaudar información de diferentes personas en el menor

tiempo posible; además de ser la más objetiva porque brindó información directa. Bernardo y Calderero (1997)

Los instrumentos que se aplicaron son dos cuestionarios, ambos se emplearon para medir las dos variables de estudio. Fueron adaptados de Dextre (2019), para la confiabilidad se trabajó la prueba piloto, para medir dicha confiabilidad se utilizó el índice de Alfa de Cronbach, el cual arrojó que para la variable liderazgo directivo una confiabilidad de 0,8 y la variable desempeño docente presenta 0,83 de confiabilidad. Los instrumentos fueron validados a juicios de tres expertos, quienes se encargaron de medir la validez de cada ítem.

3.5. Procedimientos

Primero, se coordinó con la autoridad representante de la institución educativa para solicitar el permiso correspondiente y permitió realizar el estudio en su colegio, prueba de ello está la respuesta a la carta de autorización de aplicación. Después de contar con la aprobación se procedió a aplicar los cuestionarios a los docentes. Los datos se procesaron y, posteriormente se elaboró el informe.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el tratamiento de la información de los cuestionarios se hizo uso de tablas de frecuencia porcentual. Para ello, se hizo uso del Software Microsoft Excel para aplicar la estadística descriptiva. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la correlación de Pearson, a través de la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Tanto la investigación educativa, como la actividad de las personas, presentaron un factor que lo define. La honestidad es parte de un proceso de planificación, proceso y valoración inteligente y sensible, en la que la persona que investiga trata maximizar los resultados óptimos y minimizar los riesgos y los daños. Sieber, (2001: 25).

Por lo mencionado anteriormente, este trabajo de investigación se basó en los principios éticos en todas las etapas de la misma, actuando con responsabilidad, respeto y credibilidad en el tratamiento de los datos y resultados. Además de cumplir con las bases de la investigación que tiene la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque.

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	
Desempeño docente	Correlación Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N		65

** La correlación es significativa positiva muy fuerte en el nivel 0,821

Nota, aplicando la correlación de Pearson, el valor obtenido es mayor que el valor de significancia (0,05), indicando que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque con un valor de (0,821), es así como se comprueba la hipótesis de este trabajo de investigación. La correlación arrojada fue positiva muy fuerte indicando que, al aumentar las cualidades y capacidades como líder, también aumenta el desempeño docente dentro de la institución.

Tabla 2

Nivel de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Lambayeque.

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	90 - 120	43	66,20%
Regular	57 - 89	22	33,80%
Bajo	24 - 56	0	0,00%
Total		65	100%

Nota. Se puede deducir que más de la mitad de los maestros indican que les parece adecuada la administración del director dentro la institución, sin embargo, existe un grupo significativo de docentes que lo califican por debajo de lo bueno, esto significa que no están del todo satisfechos con la administración, gestión institucional y seguimiento a la gestión pedagógica que lleva a cabo el director.

Tabla 3

Nivel de liderazgo directivo por dimensiones en una institución educativa privada de Lambayeque.

Dimensiones	Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Bueno	49 - 65	38	58,5%
	Regular	31 - 48	27	41,5%
	Bajo	13 - 30	0	0%
Total			65	100%
Orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes.	Bueno	27 - 35	35	53,8%
	Regular	17 - 26	30	46,2%
	Bajo	7 - 16	0	0%
Total			65	100%
Estilos	Bueno	16-20	5	7,7%
	Regular	10-15	40	61,5%
	Bajo	4 – 9	20	30,8%
Total			65	100%

Nota. La variable liderazgo directivo en las dos primeras dimensiones se aprecia que los docentes en su mayoría señalaron es correcta la gestión institucional y administrativa que el director presenta, consideran que se preocupa por el bienestar de la institución, teniendo un buen nivel de administración; no obstante, se aprecia que existe un porcentaje regular quienes no están muy de acuerdo con esta dimensión, dejando ver que el director en cuanto a la administración y a la gestión institucional de la institución educativa posee ciertas debilidades. En la última dimensión, estilos de liderazgo, presenta un nivel regular, con este porcentaje se puede precisar que, en su mayoría, los docentes perciben a un director que ejerce de forma regular el liderazgo en la institución.

Tabla 4

Nivel de desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque.

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	90 - 120	49	75,4%
Regular	57 - 89	16	24,6%
Bajo	24 - 56	0	0,00%
Total		65	100%

Nota. Se denota que la mayoría los docentes de la institución educativa tienen buen nivel de desempeño docente, lo cual indica que los maestros tienen conocimiento de las competencias y desempeños que aplicará, así como al desarrollar sus sesiones evidencia dominio y control del aula.

Tabla 5

Nivel de desempeño docente por dimensión en una institución educativa privada de Lambayeque.

Dimensiones	Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Planeación	Bueno	32 - 40	35	53,8%
	Regular	20 – 31	30	46,2%
	Bajo	8 -19	0	0%
Total			65	100%
Organización	Bueno	32 - 40	43	66,2%
	Regular	20 – 31	22	33,8%
	Bajo	8 - 19	0	0%
Total			65	100%
Control	Bueno	32 - 40	41	63,1%
	Regular	20 – 31	24	36,9%
	Bajo	8 - 19	0	0%
Total			65	100%

Nota. En esta table se muestra las dimensiones que se han tenido en cuenta en la variable desempeño docente, se puede observar que en todas las dimensiones existe una mayoría de docentes que presentan nivel bueno en cuanto a la planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes, con respecto a estos porcentajes se puede indicar que los maestros planifican de forma correcta antes de llegar a las aulas, tienen buen desenvolvimiento, aplicando estrategias y métodos para interactuar con el estudiante, aplican instrumentos que ellos elaboran para poder realizar un seguimiento adecuado de los aprendizajes.

V. DISCUSIÓN

El estudio que la correlación entre estas variables es significativa, alta positiva, lo que implica que si el directivo posee capacidades y cualidades óptimas de liderazgo entonces se notará un mejor nivel de desempeño docentes. En esta línea se encuentran diversos autores como Zamora (2019), Jáuregui et al., (2022), Castrillón (2021), Quea (2019), Reyes (2019), Villanueva (2019) y Zuñe (2020), quienes coinciden en señalar que las variables liderazgo directivo y desempeño docente guardan una relación significativa.

Los resultados obtenidos de acuerdo a la correlación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente mostraron una relación significativa de 0,821** entre ambas variables, esto según el coeficiente de correlación de Pearson, los resultados coinciden con los trabajos presentados por Jáuregui (2022) quien en su investigación en una institución educativa de Iquitos demostró, mediante el análisis de datos provenientes de la encuesta aplicada a 100 docentes, que también existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente con una correlación de 0,87 tomando el mismo modelo de Pearson. Así mismo, en el plano nacional se encuentra Castrillón (2021) quien en su tesis aplicada mediante el mismo instrumento a 72 docentes de una institución educativa de Lima encontró una correlación significativa muy fuerte de 0,99 entre ambas variables, utilizando el mismo coeficiente de correlación.

Por otro lado, Zuñe (2022) indicó que en su estudio realizado a una institución educativa en Eten se encontró una correlación positiva superior a la media arrojando 0,346 y 0,393 ($p < 0,05$) con el coeficiente de Spearman, comprobando así su hipótesis alterna, la cual indica que sí existe relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente. Así mismo Zamora (2019) en su trabajo de investigación en una institución educativa de Guayaquil mostró como resultado un $Rho=0,714$ de correlación, siguiendo el modelo de coeficiente de Spearman.

Según Dagnino (2014) para determinar la relación entre dos variables cuantitativas, se puede hacer uso del coeficiente de relación de Pearson para medir los datos paramétricos, a través de una regresión lineal. Mientras que el modelo de Spearman mide la relación de dos variables son indicados para datos no

paramétricos, este asigna rangos a los valores de las variables de estudio. El coeficiente de regresión es r o ρ . Se calcula al igual que el coeficiente de correlación de Pearson.

Con respecto a lo anterior se puede indicar, a modo de análisis, que el liderazgo directivo guarda una relación significativa con la variable desempeño docente, es así que, al poseer el director un buen nivel de liderazgo directivo mejor serán los resultados en el desempeño docente.

En relación al nivel de liderazgo en una institución educativa privada de Lambayeque, los resultados demostraron que el 66.20% de los docentes apoyan la gestión de director, mientras que un 33.80 % menciona que su gestión es de nivel regular, según su apreciación necesita desarrollar aún más las habilidades directivas. Este resultado coincide con el trabajo realizado por Zamora (2019) quien, en su trabajo de investigación realizado en Guayaquil, que estudió el liderazgo directivo el cual arroja un porcentaje de 61.2% en el nivel bueno. Según estos resultados muestran que existe un porcentaje significativo de docentes que consideran que el liderazgo en la institución educativa no se lleva de la mejor manera por parte de su director.

Otros estudios coincidentes, como el de Castrillón (2021), indica que el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de la ciudad de Lima es bueno, esto se ve evidenciado con el 93.1%, indicando un nivel bueno. Al igual que Jáuregui et al., (2022) en su trabajo de investigación, muestra un 82,5%, situándose en el nivel bueno. De estos dos estudios se puede deducir que, en estas instituciones educativas, los docentes consideran que el liderazgo directivo ejercido por su director es favorable la comunidad educativa.

El estudio realizado por Mercedes y Chapoñan (2020) presenta una discordancia con los trabajos anteriores, presentando un 85,0% de docentes que manifiestan que el liderazgo directivo en su institución se encuentra en un nivel bajo. Con este resultado se puede inferir que estos docentes no se encuentran satisfechos con la labor que realiza su director, dejando en evidencia la poca confianza que les brinda.

Según Chiavenato (2019) el liderazgo directivo es una actividad que consiste en la utilización de técnicas y estrategias para desarrollar habilidades y resolver con

inteligencia diversas situaciones con la finalidad de mejorar el trabajo de la comunidad educativa y así tener resultados favorables para todos.

Es así que en toda institución educativa la figura del director debe considerarse como un líder que orienta y transmite confianza.

El nivel de las dimensiones del liderazgo directivo presentó tres dimensiones, gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes, orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes y estilos de liderazgo.

De acuerdo dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, este trabajo de investigación concluyó que poco más de la mitad de los docentes ubican a su director en un nivel bueno, resultado que se asemeja al de Reyes (2019) quien determina que en esta misma dimensión el 54,8% de sus docentes encuestados ubican a su director en un nivel bueno. Ambos resultados evidencian que hay un número regular de docentes que califican al director como un agente que realiza una buena gestión institucional y administrativa. Según el MINEDU (2014) esta dimensión es importante ya que muestra la relación que el directivo tiene con los integrantes de la comuna escolar, con la finalidad de realizar los documentos de gestión que ayuden a visionar una institución educativa favorables para los aprendizajes, manteniendo un clima armonioso entre todos; así como, la buena gestión del área administrativa para ofrecer un servicio en donde todos se sientan cómodos.

En cuanto a la dimensión orientación de los procesos pedagógicas para los aprendizajes, este estudio demostró que el 53,8% de los docentes manifestaron que su director se encuentra en un nivel bueno. Este trabajo coincide con la investigación de Castrillón (2021) quien también posee la misma dimensión con un 61,3% de nivel en la categoría bueno. Estos resultados reflejan la importancia que el director líder debe poseer para orientar en la gestión pedagógica, mostrando preocupación y apoyo a los docentes en su labor diaria.

En la dimensión estilos de liderazgo, 40 docentes manifestaron mediante el análisis de las encuestas que el director de la institución se encuentra en un nivel regular, representado con un 61,5%, demostrando de esta manera que el directivo no brinda confianza y seguridad a los docentes, quienes lo ven como una persona a la que hay que respetar, pero con pocas cualidades que imitar. Caso contrario ocurre con la investigación realizada por Castrillón (2021) que presenta un 75,5%

de nivel bueno, significando que en esta institución los docentes se encuentran satisfechos con el liderazgo que ejerce su directivo.

Según el MINEDU (2014) la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes es el conjunto de procesos institucionales y administrativos que el director realiza con la finalidad de integrar a todos los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes y padres de familia). La orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes abarca la capacidad del director para desarrollar el profesionalismo del docente y acompañar sistemáticamente para mejorar su desempeño y por ende los aprendizajes.

Con respecto al nivel de desempeño docente en una institución educativa particular, esta variable tiene mucho que ver con el accionar del maestro, la capacidad que tiene realizar las actividades educativas.

Los resultados de este estudio demuestran que el 75,4% de los docentes encuestados manifiestan que esta variable se encuentra en un buen nivel, mientras que el 24,6% presenta un nivel regular, resultados similares también se pueden apreciar en el trabajo de Reyes (2020) con un 65,3% en un nivel bueno y Zamora (2019) lo ubica en un nivel bueno con un 61,2% de docentes que colocan al director en este nivel. También encontramos valores muy altos como es el caso de las investigaciones de Jáuregui et al., (2022) con un porcentaje de 93,2% en nivel bueno y Quea (2019) con 91,0% de docentes que manifiestan que el desempeño de los maestros es bueno.

Estos resultados difieren de la investigación de Mercedes y Chapoñan, quienes presentan a un 87% de docentes que manifiestan que el desempeño docente en su institución se encuentra en un nivel bajo, dejando ver que la gran mayoría de ellos presenta dificultades en las dimensiones que posee esta variable.

La variable desempeño docente presenta tres dimensiones, planificación de los aprendizajes, ejecución de los aprendizajes y evaluación y reflexión de los aprendizajes.

Según MINEDU (2019) menciona tres dimensiones del desempeño docente, éstas se relacionan entre sí para desarrollar una buena práctica pedagógica, es decir ninguna de ellas debe faltar, caso contrario el docente demostrará ciertas deficiencias.

Según los resultados de esta investigación, la dimensión planeación es representada por un 53,8% situado en un nivel bueno, pero deja notar que existe un número considerable de docentes quienes se encuentran en un nivel regular, lo que significa que les falta profundizar en cuanto a las documentaciones de planeación y conocimiento de las capacidades, desempeños y criterios de las áreas. Resultados similares encontramos en el estudio realizado por Reyes (2019), quien en esta dimensión recopiló que el 57,7% de los docentes se encuentran en un nivel bueno.

Mercedes y Chapoñan (2020) considera esta dimensión como la preparación de los aprendizajes, donde involucra la planeación de los mismos. En el estudio de estos autores, los docentes presentan un nivel regular en esta dimensión, esto se representa en el 59,7%. Evidenciando de esta manera que la mayoría de ellos tiene poca experiencia o conocimiento de lo que involucra preparar una sesión de clase, de las capacidades, desempeños y estándares de aprendizaje que hay que tener en cuenta para preparar la unidad didáctica.

En cuanto a la dimensión organización de los aprendizajes este trabajo de investigación posee un porcentaje de 66,2% de docentes que se ubican en nivel bueno, precisando de esta manera que existe una buena interacción entre maestro y alumno, esto con la finalidad de afianzar la confianza permitiendo al estudiante un clima de confianza en donde desarrolle su aprendizaje de forma autónoma siendo orientado por su docente. A esta dimensión también se le conoce como aplicación de los aprendizajes, es así como Reyes (2019) lo identifica, en su investigación el 65,9% de los docentes se encuentran en un nivel bueno, demostrando que al momento de ejecutar o aplicar estrategias de aprendizaje lo hace de la manera correcta. Sin embargo, Mercedes y Chapoñan (2020) presenta resultado de nivel regular, representado por un 55,7% de docentes que participaron de la encuesta. Cabe precisar que el 44,3% se encuentra en nivel bueno, indicando que es un porcentaje significativo el cual si cuenta con las herramientas necesarias para ejecutar el aprendizaje en aula. Al respecto a esta dimensión el MINEDU (2019) indica que los docentes deben conocer los diferentes estilos de aprendizaje de sus estudiantes, las características que cada uno de ellos posee, sus necesidades, todo esto para que cuando esté en aula pueda realizar una adecuada interrelación con sus estudiantes y así mejorar los aprendizajes.

La última dimensión de la variable desempeño docente corresponde al control, que es la evaluación y reflexión de los aprendizajes la cual implica recopilar información de lo que los estudiantes han aprendido, esto se hace mediante instrumentos de evaluación que el docente elige según el propósito del aprendizaje. En esta dimensión se obtuvo el 63,1% de los docentes que manifiestan tener un nivel bueno, evidenciando de esta manera el buen manejo de los instrumentos de aplicación. Resultado similar a este lo tiene Reyes (2019) con 70,8% de los docentes en el nivel bueno.

La variable desempeño docente involucra las tres dimensiones o momentos en los que se desarrolla el aprendizaje, esto significa que si uno de ellos es deficiente no se puede obtener buenos resultados en los estudiantes.

Es así que se reafirma la teoría de Hernández y Linette (2019) cuando indica que el docentes está en la obligación de preparar sus clases con esmero, cuidado y responsabilidad siendo coherente en el momento de la aplicación de lo planificado y brindando confianza y seguridad al momento de impartir el conocimiento, teniendo en cuenta las diferentes estrategias y metodologías de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes, así como realizar la evaluación de forma equitativa haciendo uso de los diferentes instrumentos de evaluación.

VI. CONCLUSIONES

1. El coeficiente de correlación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente indicando un grado de relación positiva muy fuerte, representado en $r= 0,821$; evidenciando de esta manera que, a mayor calidad de liderazgo directivo, mayor será el desenvolvimiento del docente en aula.
2. El liderazgo directivo es bueno, demostrando así que mayoría de los docentes indican que el directivo tiene un correcto manejo del área institucional, administrativa y pedagógica por parte de su director; sin embargo, existe un 33,80% de los docentes que muestran un nivel regular, no estando muy de acuerdo con el manejo que tiene el director dentro de la institución.
3. Los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo directivo son tres; gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se encuentra en un nivel bueno, representado con un 58,5%; la segunda dimensión, orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes se sitúa en un nivel bueno con un 53,8% y la dimensión estilos de liderazgo posee un nivel regular con un 61,5%.
4. El nivel de desempeño docente es bueno según el 75,4%, evidenciando su experiencia, vocación y compromiso con sus estudiantes.
5. Las dimensiones del desempeño docente son tres, planeación, ejecución y evaluación y reflexión de los aprendizajes. La primera dimensión planificación de los aprendizajes se encuentra representado por un 53,8% con un nivel bueno de los docentes encuestados; sí como la dimensión ejecución de los aprendizajes, que se presenta en un también bueno con 66,2% y la dimensión evaluación y reflexión de los aprendizajes con nivel bueno en un 63,1% de los docentes encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que la relación entre el director y los docentes se fortalezca aún más con la finalidad de fortalecer el compromiso con la institución educativa y sus estudiantes.
2. Que los directores sigan capacitándose, y así continuar con el fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades que le permitan dirigir mejor la institución.
3. Que la gestión de los directores en las instituciones educativa se continúe evaluando para mejorar el nivel del servicio educativo.
4. Los docentes no deben bajar el nivel de su desempeño y seguir demostrando su vocación y trabajando en equipo para beneficio de sus estudiantes.
5. Que los docentes trabajen de la mano con el marco del buen desempeño docente para que le sirva de guía y orientación en el proceso de enseñanza y así mejorar día a día su desempeño.

REFERENCIAS

- Alonso, R. R. (2020). Evaluating the Transfer of Directive Leadership Training: A Chilean Case Study. *Revista Electrónica de Investigación Educativa: REDIE.*, 22(1), 1–13.
<https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>
- Almada, M. I. M. (2014). Application and validation of a techno-pedagogical lecturer training model using a virtual learning environment . *Revista de Universidad y Sociedad Del Conocimiento.*, 11(1), 91–107.
<https://doi.org/10.7238/rusc.v11i1.1743>
- Alvarado M, R., Tovar, A. D. J., & Vázquez J, E. A. (2010). *Evaluación del Desempeño Docente del Área Socio-histórica de la Licenciatura en Psicología Educativa de la UPN*. Foros de investigación educativa.
<http://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/3337>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41
<https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Calero, M. (2000). *El profesor del siglo XXI*. San Marcos.
<https://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Calero M (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.
- Castrillón Peralta, I. L. (2021). *Liderazgo, directivo y desempeño, docente en dos instituciones educativas - 2020*. [tesis maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87281>
- Costa, J. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: ¿What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences.*, 13(2).
<https://doi.org/10.3390/admsci13020047>
- Cumsille. B and Fiszbein. A (2015). *Construyendo Políticas docentes efectivas: pautas para la acción*. Washington: EL DIALOGO.

Chávez (2017). *Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012*. [tesis maestría]. Universidad Nacional de Cajamarca.

<http://hdl.handle.net/20.500.14074/2561>

Chiavenato, E. (1993). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill Latinoamericana.

Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10.^a ed.). Vanderbilt University

Dagnino, J. (2014). Coeficiente de correlación lineal de Pearson. *Chil Anest*, 43(1), 150-153.

https://www.sachile.cl/upfiles/revistas/54e63a1a778ff_15_correlacion-2-2014_edit.pdf

Delgado, E. M., & Rey, L. E. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2016*. [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7902>

De Jesús Velázquez Vázquez, M. E. C. M. (2016). Teaching strategy: Planning as an instrument for improvement in the teaching-learning process. *CICIC 2016 - Sexta Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informatica y Cibernetica, Memorias*, 113–118.

Easton, C. (2023). Millennial leaders and leadership styles displayed in the workplace. *South African Journal of Business Management. Suid-Afrikaanse Tydskrif Vir Bedryfsleiding.*, 54(1).

<https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3139>

Elias, A. (2023). The Sustainable Human Resource Practices and Employee Outcomes Link: An HR Process Lens. *Sustainability.*, 15(13).

<https://doi.org/10.3390/su151310124>

Farré, J., & Lasheras, G. (2002). *Enciclopedia de la Psicología*. Océano.

Fierro, C., & Carbajal, P. (marzo 2019). Convivencia Escolar: Una revisión del concepto. *Psicoperspectivas*, 18(1), 9-27.

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1486>

Firestone, W. A. (2014). Teacher evaluation policy and conflicting theories of motivation. *Educational researcher*, 43(2), 100-107.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X14521864>

- Florez, F. A. I., & Sánchez, D. L. C. (julio 2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128.
<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Ghasemi, S. (2023). Faculty development strategies to empower university teachers by their educational role: A qualitative study on the faculty members and students' experiences at Iranian universities of medical sciences. *BMC Medical Education.*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04209-0>
- Guerrero, M. J. L. (2012). El Liderazgo para y en la escuela inclusiva. *Education siglo XXI*, 30(1), 133-160.
<https://revistas.um.es/educatio/article/view/149181>
- Gutiérrez, K. M., & Roa, M. R (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educativo chileno. *Revista educación*, 46 (1), 1-28.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Guzmán, L. A. C., Montalvo, J. P. S., Moreano, A. B. R., & Gonzales, J. R. V. (diciembre, 2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*.
<http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/126>
- Hallinger, P. (mayo 2019). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America. 1965-2018. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(2), 209-230.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143218822772>
- Hernández, O., & Linette, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Hernández J, LF, & Ceniceros C, DI (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación educativa (México, DF)*, 18 (78), 171-192.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.

- Hoque, K. E. (2023). Relationship between Principals' Leadership Styles and Teachers' Behavior. *Behavioral Sciences.*, 13(2).
<https://doi.org/10.3390/bs13020111>
- Jakavonytė-Staškuvienė, D. (2023). Signs of a Manager's Leadership in a Quality Educational Institution: Cases of the City and District Centre of Lithuania. *Social Sciences.*, 12(3).
<https://doi.org/10.3390/socsci12030138>
- Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuacho, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(23), 648–658.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Kachniewska, M. (2023). Feminine vs. Masculine: Expectations of Leadership Styles in Hotels during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability.*, 15(13).
<https://doi.org/10.3390/su151310602>
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Asociación de Empresarios por la Educación.
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Lac, V. T. (2023). Community-Based Educational Leadership in Principal Preparation: A Comparative Case Study of Aspiring Latina Leaders. *Education and Urban Society*, 55(6), 643–673.
<https://doi.org/10.1177/00131245221092743>
- Mallma, A. C. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
- Martínez, Z., & Villardón, L. (2015). La imagen del profesor de educación secundaria en la formación inicial. *Profesorado*, 19(1): 452-467.
<http://hdl.handle.net/10481/36125>
- Mercedes, R. J., & Chapoñan, N. (2018). Liderazgo Directivo Y Gestión Pedagógica De La IE 10168 San Pedro El Romero-Mórrope. [tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34524>
- Mestanza, S. S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño profesional docente*. Metropolitana.

- Ministerio de Educación (2014) *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU.
- Morales, I., Torres, B. O., & Rendon, I. A. (junio, 2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 14(63), 109-116.
<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442018000300109&script=sciart>
- Moreno, C. A. (2015). *Liderazgo directivo y calidad educativa en el colegio gimnasio Vizcaya (tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Rioja.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/4645>
- Morgan, G. B. (2014). The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation. *Education Policy Analysis Archives.*, 22, 1–21.
<https://doi.org/10.14507/epaa.v22n95.2014>
- Ministerio de Educación (MINEDU 2014). *Marco del buen desempeño docente*. Corporación Navarrete.
- Ministerio de Educación (2019) *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*. MINEDU
- Montenegro, A. I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Namo, G. (febrero 2005). Profesores para la igualdad educacional en América Latina. Calidad y nadie de menos. *Revista PREALC*, 1.
<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>
- Ordoñez, G., Castillo, C., Ordoñez, L., y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i1.40>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región*. UNESCO-OREALC.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). *Desglosar el objetivo de desarrollo sostenible de la educación*

al 2030. Guía UNESCO.

- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. (2. ° Ed.). Klik.
- Puig, M. A., Martínez, M. T., & Valdés, N. (julio 2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 0-0.
- Quea-Larico, I. N. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño laboral, un estudio de correlación significativa. *Paidagogo*, 1(1), 130–148.
<https://doi.org/10.52936/p.v1i1.13>
- Reyes, J. V., Sánchez, L. A., Hernández, J. L., & Mejías-Acosta, A. (2017). La Metodología 5S como estrategia para la mejora continua en industrias del Ecuador y su impacto en la Seguridad y Salud Laboral. *Polo del conocimiento*, 2(7), 1040-1059.
- Reyes Moran, S. L. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.
- Sarmiento A, M., Brito G, J., Zambrano S, L., Oscco S, R., Orlando M, J., Mozuelos V, J., & Pucllas C, A. (abril, 2019). Robótica Educativa para el Desarrollo del Aprendizaje Universitario. *Revista scielo Perú*, 7(1) 86-103.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.256>
- Sukadari. (2019). Professional competency instrument validity of assessment on teacher work performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana.*, 24(Extra6), 188–198.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=165119ab-6039-4aea-8b85-7c348d95216c%40redis>
- Talib, N. Z., Ramli, N. B., Hussin, Z. B., Jamaluddin, S. B., & Saputra, J. (2019). Transformational Leadership and Teacher's Performance: The mediating role of motivation and commitment. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (21), 306-322.
<file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetTransformationalLeadershindTeachersPerformance-8348400.pdf>
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico. CEPAL.
- Valero, J. A. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín - 2019*. [tesis de maestría]. Universidad Nacional del Centro del Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6197>

- Villanueva, L. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo*, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2109>
- Xiao, H. (2023). Examining the impact of Yukl's leadership style on company performance: a study in the service sector. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 8(3), 419–430.
<https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2023.03.09>
- Zamora, O. Z. V., & Zea, P. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil*. [tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima - 2011*. [tesis de maestría]. Universidad Mayor de San Marcos.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/3176>
- Zuñe, I. D. C. (2022). *Relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa secundaria Pedro Ruiz Gallo, ciudad Eten*. [tesis de maestría]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/4570>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Liderazgo directivo	<p>Farre y Lashera (2002) mencionan que el liderazgo directivo es el quehacer distinguido por la consolidación de reglas, organizar el trabajo y concentrarse en los objetivos, es muy efectivo para tener a un grupo de personas centrado en un mismo objetivo. (p. 125).</p>	<p>La variable Liderazgo directivo se medirá a través de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento del cuestionario a los docentes que laboran en una institución educativa privada de Lambayeque, el cual constará de 24 ítems. En función las tres dimensiones: estilos de liderazgo, la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes</p>	<p>Gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes</p> <p>Estilo de liderazgo</p>	<p>Gestión institucional. Gestión administrativa.</p> <p>Gestión pedagógica.</p> <p>Liderazgo autoritario. Liderazgo democrático. Liderazgo laissez faire. Liderazgo situacional.</p>	Ordinal

Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Montenegro (2007) precisa al desempeño docente como “un conjunto de estrategias estructuradas que conlleva planificar, evaluar y seguir los procesos curriculares”.	La variable Desempeño docente se medirá a través de cuestionarios tipo Likert. Constará de 24 ítems. En función a tres dimensiones: planeación, organización y control.	Planeación	Planificación de los aprendizajes	Ordinal
			Organización	Ejecución de los aprendizajes	
			Control	Evaluación y reflexión de los aprendizajes	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño del director de la institución educativa. Contesta a las preguntas marcando con X en un solo recuadro, según su opinión, este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

Baremo

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Siempre

Bueno
Regular
Bajo

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
Gestión institucional						
1	El director reconoce las características institucionales, del entorno familiar y social para la elaboración de documentos de gestión.					
2	El director suscita el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)					
3	El director toma decisiones y desarrolla acciones previstas en la institución deben tomando en cuenta la participación y organización de la comunidad educativa.					
4	El director infunde un clima escolar con bases en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente para poder enfrentar las barreras existentes.					
5	El director cuenta con estrategias para prevenir y solucionar los diferentes conflictos que puedan suscitarse en la comunidad educativa.					
6	El director reconoce que los comités de aula, APAFA, CONEI son importantes para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.					
Gestión Administrativa						
7	El director considera importante el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.					
8	El director verifica el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.					

9	El director realiza un buen empleo de los recursos financieros, orientado a un enfoque de resultados, es beneficioso para la institución educativa.					
10	El director conoce de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo, poniendo en primer lugar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	El director trabaja de la mano con el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa para alcanzar los logros de los objetivos institucionales.					
12	El director brinda las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.					
13	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
Gestión Pedagógica						
14	El director se preocupa por la mejora del desempeño docente, y brinda oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.					
15	El director está pendiente que la comunicación entre docentes, para tratar sobre las prácticas pedagógicas, sea cordial, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.					
16	El director toma en cuenta y considera la iniciativa de los docentes, relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
17	El director promueve y orienta la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.					
18	El director vigila que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.					
19	El director realiza reflexiones oportunas con los docentes sobre la importancia de recoger realidades locales en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
20	El director da seguimiento al proceso de evaluación de los aprendizajes.					
ESTILOS DE LIDERAZGO						
21	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
22	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar)					
23	El director en la realización de sus funciones muestra estilo autoritario					
24	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida					

Fuente: Creado por Dextre Puelles Yuviza, adaptado por Liliana Suclupe Timaná.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente de la institución educativa. Contesta a las preguntas marcando con X en un solo recuadro, según su desempeño, este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Con frecuencia
5	Siempre

Baremo:

Bueno
Regular
Bajo

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE						
1	Los rasgos individuales y necesidades socioeducativo y evolutivos de los estudiantes los puedo reconocer con facilidad.					
2	Evidencio conocer y comprender las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño.					
3	La planificación del trabajo pedagógico se realiza mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.					
4	Las competencias y desempeños son seleccionadas en función a los aprendizajes fundamentales del currículo nacional y de la institución que busca desarrollar en los estudiantes.					
5	Los procesos didácticos son organizados de manera creativa, teniendo en cuenta el logro de los desempeños y competencias.					
6	La programación curricular se realiza con los colegas, tomando en cuenta los intereses, estilos y nivel de desarrollo de los estudiantes.					
7	Los recursos de la zona son utilizados para alcanzar las competencias y desempeños, evitando el gasto innecesario en estudiantes y padres de familia.					
8	La evaluación formativa permanente y diferencial guarda relación con los instrumentos y criterios.					
EJECUCIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
9	El clima de confianza y apertura a la diversidad es indispensable para el desarrollo de los aprendizajes.					

10	El desarrollo de la práctica pedagógica, para el desarrollo de los aprendizajes, es comunicada a los estudiantes.					
11	Las relaciones basadas en el respeto, responsabilidad y trabajo laborioso son importantes para el desarrollo del aprendizaje.					
12	La construcción de los aprendizajes es orientada, teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.					
13	Los procesos que se desarrolla los estudiantes, son revisados oportunamente.					
14	Las participaciones y la construcción de aprendizajes de los estudiantes son tomados en cuenta en todo momento.					
15	La transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones es tomada en cuenta y fomentada.					
16	Los recursos didácticos seleccionados ayudan y permiten la construcción de los aprendizajes.					
EVALUACIÓN Y REFLEXIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
17	La sistematización de los aprendizajes se realiza con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.					
18	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.					
19	Los instrumentos elaborados permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.					
20	Los resultados de los aprendizajes son comunicados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.					
21	Se realiza reuniones colegiadas para analizar la practica pedagógica.					
22	La reflexión oportuna de los aprendizajes es propiciada para determinar los logros y superar las dificultades en los estudiantes.					
23	La retroalimentación a los estudiantes se realiza, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.					
24	Utilizo instrumentos adecuados para la evaluación permanente en los estudiantes.					

Fuente: Fuente: Creado por Dextre Puelles Yuviza, adaptado por Liliana Suclupe Timaná.

ESTILO DE LIDERAZGO												
01	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones			X				X				X
02	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar)			X				X				X
03	El director en la realización de sus funciones muestra estilo autoritario			X				X				X
04	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida			X				X				X

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:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **PANTA CARRANZA KARINA MICAELA** DNI: 17639366

Especialidad del validador (a): **DOCTORA EN EDUCACIÓN**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Chiclayo 01 de julio de 2023

Panta Carranza Karina M.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	PLANEACIÓN													
01	Los rasgos individuales y necesidades socioeducativo y evolutivos de los estudiantes los puedo reconocer con facilidad.				X				X				X	
02	Evidencio conocer y comprender las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
03	La planificación del trabajo pedagógico se realiza mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.				X				X				X	
04	Las competencias y desempeños son seleccionadas en función a los aprendizajes fundamentales del currículo nacional y de la institución que busca desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
05	Los procesos didácticos son organizados de manera creativa, teniendo en cuenta el logro de los desempeños y competencias.				X				X				X	
06	La programación curricular se realiza con los colegas, tomando en cuenta los intereses, estilos y nivel de desarrollo de los estudiantes.				X				X				X	
07	Los recursos de la zona son utilizados para alcanzar las competencias y desempeños, evitando el gasto innecesario en estudiantes y padres de familia.				X				X				X	
08	La evaluación formativa permanente y diferencial guarda relación con los instrumentos y criterios.				X				X				X	
09	Elaboro creativamente procesos pedagógicos que despierta la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				X				X				X	
10	La secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje es desarrollada en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y el tiempo es distribuido correctamente				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / items													
	ORGANIZACIÓN													
01	El clima de confianza y apertura a la diversidad es indispensable para el desarrollo de los aprendizajes.				X				X				X	
02	El desarrollo de la práctica pedagógica, para el desarrollo de los aprendizajes, es comunicada a los estudiantes.				X				X				X	
03	Las relaciones basadas en el respeto, responsabilidad y trabajo laborioso son importantes para el desarrollo del aprendizaje.				X				X				X	
04	La construcción de los aprendizajes es orientada, teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.				X				X				X	
05	Los procesos que se desarrollan, son escasamente revisados, porque demandan de tiempo.				X				X				X	
06	Las participaciones y la construcción de aprendizajes de los estudiantes son tomados en cuenta en todo momento.				X				X				X	
07	La transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones de aprendizaje es fomentada.				X				X				X	
08	Los recursos que seleccionados ayudan y permiten la construcción de los aprendizajes.				X				X				X	
09	Las estrategias metodológicas seleccionadas facilitan la construcción de los aprendizajes y el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				X				X				X	
10	La participación individual y grupal, para demostrar la construcción de los aprendizajes es incentivada.				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / items													
	CONTROL													
01	La sistematización de los aprendizajes se realiza con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				X				X				X	

02	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.				X				X				X
03	Los instrumentos elaborados permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.				X				X				X
04	Los resultados de los aprendizajes son comunicados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.				X				X				X
05	Se realiza reuniones colegiadas para analizar la practica pedagógica.				X				X				X
06	La reflexión oportuna de los aprendizajes es propiciada para determinar los logros y superar las dificultades en los estudiantes.				X				X				X
07	La retroalimentación a los estudiantes se realiza, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.				X				X				X
08	Utilizo instrumentos adecuados para la evaluación permanente en los estudiantes.				X				X				X
09	Considero que la evaluación me permite determinar los logros de los aprendizajes de los estudiantes.				X				X				X
10	La evaluación es elaborada de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados				X				X				X

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:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **PANTA CARRANZA KARINA MICAELA** DNI: 17639366

Especialidad del validador (a): **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Lambayeque 01 de julio de 2023

Panta Carranza Karina M.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA MEJORAR LOS APRENDIZAJES														
01	El director promueve el diagnóstico de las características institucionales, el entorno familiar y social para el logro de las metas del aprendizaje.				X				X				X	
02	El director suscita el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)				X				X				X	
03	El director toma decisiones y desarrolla acciones previstas en la institución deben realizarse con la participación y organización de la comunidad educativa.				X				X				X	
04	El director infunde un clima escolar con bases en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente para poder enfrentar las barreras existentes.				X				X				X	
05	El director cuenta con estrategias para prevenir y solucionar los diferentes conflictos que puedan suscitarse en la comunidad educativa				X				X				X	
06	El director reconoce que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad				X				X				X	
07	El director considera importante el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.				X				X				X	
08	El director verifica el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.				X				X				X	
09	El director realiza un buen empleo de los recursos financieros, orientado al enfoque de resultados, es beneficioso para la institución educativa.				X				X				X	
10	El director conoce de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo, poniendo en primer lugar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				X				X				X	
11	El director trabaja de la mano con el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa para alcanzar los logros de los objetivos institucionales.				X				X				X	
12	El director brinda las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.				X				X				X	
13	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.				X				X				X	
N° DIMENSIONES / ítems														
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LOS APRENDIZAJES														
01	El director se preocupa por la mejora del desempeño docente, y brinda oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.				X				X				X	
02	El director está pendiente que la comunicación entre docentes, para tratar sobre las prácticas pedagógicas, sea cordial, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.				X				X				X	
03	El director toma estimula y considera la iniciativa de los docentes, relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.				X				X				X	
04	El director promueve y orienta la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.				X				X				X	
05	El director vigila que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.				X				X				X	
06	El director realiza reflexiones oportunas con los docentes sobre la importancia de recoger realidades locales en el proceso de enseñanza aprendizaje.				X				X				X	
07	El director da seguimiento al proceso de evaluación de los aprendizajes.				X				X				X	
N° DIMENSIONES / ítems														

ESTILO DE LIDERAZGO																				
01	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones				X					X										X
02	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar)				X					X										X
03	El director en la realización de sus funciones muestra estilo autoritario				X					X										X
04	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida				X					X										X

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Bertila Hernandez Fernández** DNI 16526129

Especialidad del validador (a) **Educación**

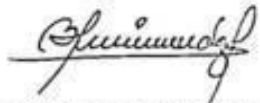
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo 02 de julio de 2023



Bertila Hernández Fernández

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	PLANEACIÓN													
01	Los rasgos individuales y necesidades socioeducativo y evolutivos de los estudiantes los puedo reconocer con facilidad.				X				X				X	
02	Evidencio conocer y comprender las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
03	La planificación del trabajo pedagógico se realiza mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.				X				X				X	
04	Las competencias y desempeños son seleccionadas en función a los aprendizajes fundamentales del currículo nacional y de la institución que busca desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
05	Los procesos didácticos son organizados de manera creativa, teniendo en cuenta el logro de los desempeños y competencias.				X				X				X	
06	La programación curricular se realiza con los colegas, tomando en cuenta los intereses, estilos y nivel de desarrollo de los estudiantes.				X				X				X	
07	Los recursos de la zona son utilizados para alcanzar las competencias y desempeños, evitando el gasto innecesario en estudiantes y padres de familia.				X				X				X	
08	La evaluación formativa permanente y diferencial guarda relación con los instrumentos y criterios.				X				X				X	
09	Elaboro creativamente procesos pedagógicos que despierta la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				X				X				X	
10	La secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje es desarrollada en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y el tiempo es distribuido correctamente.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / items													
	ORGANIZACIÓN													
01	El clima de confianza y apertura a la diversidad es indispensable para el desarrollo de los aprendizajes.				X				X				X	
02	El desarrollo de la práctica pedagógica, para el desarrollo de los aprendizajes, es comunicada a los estudiantes.				X				X				X	
03	Las relaciones basadas en el respeto, responsabilidad y trabajo laborioso son importantes para el desarrollo del aprendizaje.				X				X				X	
04	La construcción de los aprendizajes es orientada, teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.				X				X				X	
05	Los procesos que se desarrollan, son escasamente revisados, porque demandan de tiempo.				X				X				X	
06	Las participaciones y la construcción de aprendizajes de los estudiantes son tomados en cuenta en todo momento.				X				X				X	
07	La transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones de aprendizaje es fomentada.				X				X				X	
08	Los recursos que seleccionados ayudan y permiten la construcción de los aprendizajes.				X				X				X	
09	Las estrategias metodológicas seleccionadas facilitan la construcción de los aprendizajes y el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				X				X				X	
10	La participación individual y grupal, para demostrar la construcción de los aprendizajes es incentivada.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / items													
	CONTROL													
01	La sistematización de los aprendizajes se realiza con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				X				X				X	

02	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.					X					X					X		
03	Los instrumentos elaborados permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.					X					X						X	
04	Los resultados de los aprendizajes son comunicados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.					X					X						X	
05	Se realiza reuniones colegiadas para analizar la practica pedagógica.					X					X						X	
06	La reflexión oportuna de los aprendizajes es propiciada para determinar los logros y superar las dificultades en los estudiantes.					X					X						X	
07	La retroalimentación a los estudiantes se realiza, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.					X					X						X	
08	Utilizo instrumentos adecuados para la evaluación permanente en los estudiantes.					X					X						X	
09	Considero que la evaluación me permite determinar los logros de los aprendizajes de los estudiantes.					X					X						X	
10	La evaluación es elaborada de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.					X					X						X	

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:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Hernández Fernández Bertila. DNI 16526129**
Especialidad del validador (a) **Educación**

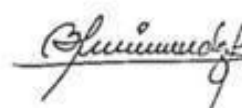
Lambayeque 02 de julio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA MEJORAR LOS APRENDIZAJES													
01	El director promueve el diagnóstico de las características institucionales, el entorno familiar y social para el logro de las metas del aprendizaje.				X				X				X	
02	El director suscita el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)				X				X				X	
03	El director toma decisiones y desarrolla acciones previstas en la institución deben realizarse con la participación y organización de la comunidad educativa.				X				X				X	
04	El director infunde un clima escolar con bases en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente para poder enfrentar las barreras existentes.				X				X				X	
05	El director cuenta con estrategias para prevenir y solucionar los diferentes conflictos que puedan suscitarse en la comunidad educativa.				X				X				X	
06	El director reconoce que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.				X				X				X	
07	El director considera importante el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.				X				X				X	
08	El director verifica el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.				X				X				X	
09	El director realiza un buen empleo de los recursos financieros, orientado al enfoque de resultados, es beneficioso para la institución educativa.				X				X				X	
10	El director conoce de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo, poniendo en primer lugar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				X				X				X	
11	El director trabaja de la mano con el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa para alcanzar los logros de los objetivos institucionales.				X				X				X	
12	El director brinda las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.				X				X				X	
13	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LOS APRENDIZAJES													
01	El director se preocupa por la mejora del desempeño docente, y brinda oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.				X				X				X	
02	El director está pendiente que la comunicación entre docentes, para tratar sobre las prácticas pedagógicas, sea cordial, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.				X				X				X	
03	El director toma estimula y considera la iniciativa de los docentes, relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.				X				X				X	
04	El director promueve y orienta la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.				X				X				X	
05	El director vigila que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.				X				X				X	
06	El director realiza reflexiones oportunas con los docentes sobre la importancia de recoger realidades locales en el proceso de enseñanza aprendizaje.				X				X				X	
07	El director da seguimiento al proceso de evaluación de los aprendizajes.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													

ESTILO DE LIDERAZGO												
01	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones				X				X			X
02	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar)				X				X			X
03	El director en la realización de sus funciones muestra estilo autoritario				X				X			X
04	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida				X				X			X

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:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Lucy María Calero Núñez.

DNI: 16706448

Especialidad del validador (a): Dra. En Ciencias de la Educación.

Chiclayo 26 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Lucy María Calero Núñez

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	PLANEACIÓN													
01	Los rasgos individuales y necesidades socioeducativo y evolutivos de los estudiantes los puedo reconocer con facilidad.				X				X				X	
02	Evidencio conocer y comprender las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
03	La planificación del trabajo pedagógico se realiza mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.				X				X				X	
04	Las competencias y desempeños son seleccionadas en función a los aprendizajes fundamentales del currículo nacional y de la institución que busca desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
05	Los procesos didácticos son organizados de manera creativa, teniendo en cuenta el logro de los desempeños y competencias.				X				X				X	
06	La programación curricular se realiza con los colegas, tomando en cuenta los intereses, estilos y nivel de desarrollo de los estudiantes.				X				X				X	
07	Los recursos de la zona son utilizados para alcanzar las competencias y desempeños, evitando el gasto innecesario en estudiantes y padres de familia.				X				X				X	
08	La evaluación formativa permanente y diferencial guarda relación con los instrumentos y criterios.				X				X				X	
09	Elaboro creativamente procesos pedagógicos que despierta la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				X				X				X	
10	La secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje es desarrollada en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y el tiempo es distribuido correctamente				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													
	ORGANIZACIÓN													
01	El clima de confianza y apertura a la diversidad es indispensable para el desarrollo de los aprendizajes.				X				X				X	
02	El desarrollo de la práctica pedagógica, para el desarrollo de los aprendizajes, es comunicada a los estudiantes.				X				X				X	
03	Las relaciones basadas en el respeto, responsabilidad y trabajo laborioso son importantes para el desarrollo del aprendizaje.				X				X				X	
04	La construcción de los aprendizajes es orientada, teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.				X				X				X	
05	Los procesos que se desarrollan, son escasamente revisados, porque demandan de tiempo.				X				X				X	
06	Las participaciones y la construcción de aprendizajes de los estudiantes son tomados en cuenta en todo momento.				X				X				X	
07	La transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones de aprendizaje es fomentada.				X				X				X	
08	Los recursos que seleccionados ayudan y permiten la construcción de los aprendizajes.				X				X				X	
09	Las estrategias metodológicas seleccionadas facilitan la construcción de los aprendizajes y el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				X				X				X	
10	La participación individual y grupal, para demostrar la construcción de los aprendizajes es incentivada.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													
	CONTROL													
01	La sistematización de los aprendizajes se realiza con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				X				X				X	

02	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.				X				X				X
03	Los instrumentos elaborados permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.				X				X				X
04	Los resultados de los aprendizajes son comunicados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.				X				X				X
05	Se realiza reuniones colegiadas para analizar la practica pedagógica.				X				X				X
06	La reflexión oportuna de los aprendizajes es propiciada para determinar los logros y superar las dificultades en los estudiantes.				X				X				X
07	La retroalimentación a los estudiantes se realiza, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.				X				X				X
08	Utilizo instrumentos adecuados para la evaluación permanente en los estudiantes.				X				X				X
09	Considero que la evaluación me permite determinar los logros de los aprendizajes de los estudiantes.				X				X				X
10	La evaluación es elaborada de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados				X				X				X

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:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Lucy María Calero Núñez**

DNI: 16706448

Especialidad del validador (a): **Dra. En Ciencias de la Educación**

Lambayeque 26 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Lucy María Calero Núñez

Anexo 4: Calificación de jueces por variables según V de Aiken
Liderazgo directivo:

Calificación de jueces						
Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio	V de Aiken	
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
6	4	4	4	4	4	1.00
7	4	4	4	4	4	1.00
8	4	4	4	4	4	1.00
9	4	4	4	4	4	1.00
10	4	4	4	4	4	1.00
11	4	4	4	4	4	1.00
12	4	4	4	4	4	1.00
13	4	4	4	4	4	1.00
14	4	4	4	4	4	1.00
15	4	4	4	4	4	1.00
16	4	4	4	4	4	1.00
17	4	4	4	4	4	1.00
18	4	4	4	4	4	1.00
19	4	4	4	4	4	1.00
20	4	4	4	4	4	1.00
21	4	4	4	4	4	1.00
22	4	4	4	4	4	1.00
23	4	4	4	4	4	1.00
24	4	4	4	4	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO						1.00

Desempeño docente

Ítems	Calificación de jueces			Promedio	V de Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3		
1	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	1.00
6	4	4	4	4	1.00
7	4	4	4	4	1.00
8	4	4	4	4	1.00
9	4	4	4	4	1.00
10	4	4	4	4	1.00
11	4	4	4	4	1.00
12	4	4	4	4	1.00
13	4	4	4	4	1.00
14	4	4	4	4	1.00
15	4	4	4	4	1.00
16	4	4	4	4	1.00
17	4	4	4	4	1.00
18	4	4	4	4	1.00
19	4	4	4	4	1.00
20	4	4	4	4	1.00
21	4	4	4	4	1.00
22	4	4	4	4	1.00
23	4	4	4	4	1.00
24	4	4	4	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO					1.00

Anexo 5: Constancias de inscripción de los jueces expertos en Renati.



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PANTA CARRANZA**
Nombres **KARINA MICAELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17639366**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156665**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001395212

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/08/2023 11:50:02-0500

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ FERNANDEZ
Nombres	BERTILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16526129

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	01/06/2012
Resolución/Acta	0645-2012-UCV
Diploma	A1390138
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001395207

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/08/2023 11:54:01-0500

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

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

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALERO NUÑEZ
Nombres	LUCY MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16706448

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Director	TOMASA VALLEJOS SOSA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/21
Resolución/Acta	156-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0332
Fecha Matricula	04/06/2012
Fecha Egreso	20/08/2014

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001395214

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/08/2023 12:04:23-0500

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

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

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

Anexo 6: Rango de las variables.

Variable independiente: Liderazgo directivo

Tabla 1

Rango de la variable control previo

NIVEL	INTERVALO
Bueno	90 - 120
Regular	57 - 89
Bajo	24 - 56

Variable dependiente: Desempeño docente

Tabla 2

Rango de la variable control previo

NIVEL	INTERVALO
Bueno	90 - 120
Regular	57 - 89
Bajo	24 - 56

Estadística de confidencialidad

Tabla 3

Confiabilidad de la variable liderazgo

Alfa de Cronbrach	N° de ítems
0.80	24

Tabla 4:

Confiabilidad de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbrach	N° de ítems
0.83	24