



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y desempeño docente en una institución
educativa El Tambo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Gutierrez Romero, Jorge Tobias (orcid.org/0000-0002-2293-9663)

ASESORA:

Dra. Vargas Flores, Rosa Luz (orcid.org/0000-0002-7570-2467)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi esposa e hijos, por comprenderme para seguir adelante con una de mis metas propuestas.

Jorge Tobías

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo,
por darme la oportunidad de seguir mis
estudios de Posgrado en educación.

A los docentes de la escuela de Posgrado
de la Universidad César Vallejo por
incrementar mis conocimientos en la parte
pedagógica y disciplinar.

A los docentes que estuvieron a cargo
de conducir las áreas de investigación;
con sus orientaciones respectivas para el
desarrollo de mi trabajo de investigación.

A mi asesora Dra. Dra. Vargas Flores,
Rosa Luz por su paciencia y sus valiosas
orientaciones en el campo de la
investigación para poder concluir mi
anhelado trabajo de investigación.

A los docentes de la Institución Educativa
“Luis Aguilar Romaní” del Asentamiento
Humano Justicia Paz y Vida del distrito de
el Tambo, por formar parte de la muestra
del presente trabajo de investigación.

El investigador

Índice de Contenidos

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles del liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.....	19
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022	20
Tabla 3. Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.....	21
Tabla 4. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.....	22
Tabla 5. El Liderazgo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.....	23
Tabla 6. El Liderazgo y su relación con el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022	24
Tabla 7. El Liderazgo y su relación con el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022	25
Tabla 8. El Liderazgo y su relación con el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022	26

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Luis Aguilar Romaní Justicia Paz y Vida, Tambo – 2022, en método general utilizado fue el científico, el tipo de investigación fue la aplicada, el diseño el descriptivo correlacional simple, la muestra fue de 60 docentes, el resultado principal fue con respecto a la variable liderazgo, se observó que el 55% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto a la variable liderazgo, por otro lado, el 30% de los docentes alcanzaron el nivel medio y el 15% de los docentes lograron el nivel bajo con respecto a la variable liderazgo; así también el 52% de los docentes se ubicaron en el nivel alto de desempeño, por otro lado, el 28% de los docentes alcanzaron el nivel medio y el 20% de los docentes lograron el nivel bajo con respecto a la variable desempeño docente; se llegó a la siguiente conclusión donde se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Luis Aguilar Romaní Justicia Paz y Vida, Tambo, siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, 0.857 siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$), entonces existe una correlación alta estadísticamente significativa en la población.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and teaching performance at the Luis Aguilar Romaní Justicia Paz y Vida Educational Institution, Tambo - 2022, the general method used was scientific, the type of research was applied, the design was simple descriptive correlational, The sample was of 60 teachers, the main result was with respect to the leadership variable, it was observed that 55% of the teachers were located in the high level with respect to the leadership variable, on the other hand, 30% of the teachers reached the medium level and 15% of the teachers achieved the low level with respect to the leadership variable; Also 52% of the teachers were at the high level of performance, on the other hand, 28% of the teachers reached the medium level and 20% of the teachers achieved the low level with respect to the variable teaching performance; the following conclusion was reached where the relationship that exists between leadership and teaching performance in the Educational Institution Luis Aguilar Romaní Justicia Paz y Vida, Tambo, was determined, being the value of the correlation at the level of the study sample, 0.857 being a high and positive correlation, in turn as p value is less than Alpha ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), then there is a statistically significant high correlation in the population

Keywords: Leadership, teaching, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente el interés por seguir estudiando el liderazgo y entenderlo continua; es en ese sentido que diversos autores, han diseñado una variedad de estilos, enfoques, y conceptos, los cuales se han convertido en el principal argumento e interés del contexto o ámbito organizacional y también educativo.

De manera que, resulta que desde hace años atrás en el ámbito internacional y en nuestro país; se vienen priorizando acciones y políticas en favor del sector educativo, en consideración a que este sector es uno de los más influyentes para conseguir el avance y progreso social de un país y de sus habitantes; mediante el suministro de conocimientos; para lo que se necesita del compromiso e implicancia de líderes que gestionen logros en este sector. Al respecto, los gobernantes de todos los países que han asumido y entendido la importancia del desarrollo del sector educativo, vienen dedicando sus recursos en el desarrollo y formación de verdaderos líderes en las instituciones educativas; entendiendo que múltiples problemas en este sector se dan por brechas y deficiencias en sus líderes educativos. Mulford, B. (2016, p. 3).

De lo anterior, resulta que en cualquier institución educativa, cualquiera sea el nivel siempre están presentes las deficiencias de liderazgo como: la inflexibilidad a las ideas, no tener una visión a largo plazo, no solucionar y anticiparse a los problemas, despreocupación por generar un ambiente apropiados para los integrantes de la comunidad educativa, despreocupación por generar calidad y no involucrar a los participantes de la comunidad educativa, y no practicar la innovación y menos actualizarse académicamente, lógicamente esto se refleja negativamente en el rendimiento y desempeño del docente y por ende en la calidad educativa. De modo que, si realmente se desea instituir una gestión adecuada y de calidad en una entidad educativa, entonces debe tenerse una visión holística respecto a la labor directiva y reorientarla hacia el actual liderazgo y su implicancia. Madrigal, (2016, p. 76).

El desarrollo del estudio se efectuó en la Institución Educativa Luís Aguilar Romaní (IE-LAR) del distrito de El Tambo de la Provincia de Huancayo; en donde previo al análisis inicial se pudo identificar ciertas deficiencias y brechas en el liderazgo directivo y de sus docentes; sin poner en duda la labor directiva por cuanto únicamente se centra en el aspecto administrativo; lo que repercute en la

gestión pedagógica del directivo, en el desempeño docente, y el bajo rendimiento escolar, del cual como se ha venido explicando anteriormente, son el resultado de que el líder directivo siquiera sabe considerar las opiniones e ideas de sus docentes, por lo que se ha venido generando inconvenientes y un ambiente laboral inadecuado, en donde se hace notorio la desmotivación de los docentes en conseguir sus metas académicas y profesionales; observándose que únicamente están limitados a cumplir con sus horas lectivas sin tener en consideración a si sus alumnos vienen aprendiendo o alcanzando el rendimiento académico que se espera.

En ese sentido, se tiene como posibles consecuencias al descuido de los gestores del centro educativo en no lograr mejoras en la infraestructura de la institución educativa, falta de materiales, y no capacitar a sus docentes en la enseñanza en base a objetivos y logros académicos, no desarrollando las capacidades de liderazgo de los docentes acordes a los cambios del entorno educativo, científico y tecnológico, falta de comunicación y coordinación con los padres de familia y la comunidad docente.

De lo anterior, se podría mencionar como posibles consecuencias a la deserción estudiantil, bajo nivel del desempeño docente, bajo nivel del rendimiento escolar, ausentismo docente entre otros. En consecuencia, entendiendo que el liderazgo sería el punto de partida para favorecer a la gestión y el desempeño de los docentes; debería trabajarse arduamente por desarrollar las capacidades de liderazgo como patrón típico de conducta para que adopten los directivos y los docentes.

Para poder desarrollar el presente trabajo de investigación se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?, siendo los problemas específicos a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022? y c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber público del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?.

Respecto a la justificación del estudio por su conveniencia será un aporte para dar a conocer a la comunidad educativa que el liderazgo es favorable en la conducción de la gestión educativa y sobre todo al trabajar con sus docentes en alcanzar la visión educativa brindándoles confianza para la toma de decisiones de forma acertada.

En el aspecto social radica en ser un referente para otros estudios con variables similares, por ser uno de los problemas recurrentes en las instituciones educativas en donde los directivos y docentes han tenido que mejorar sus relaciones a nivel de clima laboral para poder trabajar en forma conjunta en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Además, tiene Justificación práctica porque los resultados muestran la toma de decisiones a nivel institucional para fortalecer al líder pedagógico en un cambio de actitud y asumir compromiso con sus docentes en la conducción de la escuela.

En cuanto a la base teórica, se basa en la teoría propuesta por Robinson (2016), quien considera que el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores. a través del cual ambas partes desean conseguir cambios y resultados compartidos y beneficiosos para ambos.

Del mismo modo, se empleó el objetivo general de determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa del Tambo, 2022. Y Los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el saber pedagógico, saber cultural, saber público del desempeño docente en la Institución Educativa del Tambo, 2022. Asimismo, se estableció la hipótesis general Existe una relación directa entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa del Tambo, 2022. Y las hipótesis específicas: Existe una relación directa entre el Liderazgo y el saber pedagógico, saber cultural, saber público del desempeño docente en la Institución Educativa del Tambo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene como fundamento los siguientes antecedentes y bases teóricas los cuales fortalecen y exponen el soporte teórico para abarcar las variables de estudio.

A nivel nacional se tiene a Susanibar (2020) Se establece un vínculo entre el liderazgo en el aprendizaje (LD) y el desempeño en el aprendizaje (DD). El método de investigación es de correlación descriptiva; no experimental, cuantitativo, la muestra es de 18 docentes, se utilizaron técnicas de recolección de datos: encuesta y fichaje, Concluyendo que según el estadístico aplicado se establece que la variable LD es trascendental en toda entidad universitaria debido que orienta favorablemente la conducción de la misma, asimismo el LD presenta una vinculación moderada con las capacidades de enseñanza en la facultad de estudio, tal cual la aplicación del estadístico.

Marín (2020) propuso un modelo de liderazgo directivo(LD) para mejorar el desempeño docente(DD) en las instituciones educativas de educación primaria. Desarrollando el método de científico, con enfoque cuantitativo, de tipología básica o pura, descriptiva, no experimental; con una población de 85 docentes y una muestra de 23 maestros en quienes se aplicó las técnicas del análisis documental, encuesta y observación, con las cuales se recogieron la data útil. Obteniendo como resultado que el DD, en la institución estudiada arroja un nivel deficiente, debido a las limitaciones en el planeamiento de los procesos pedagógicos, metodológicos y curriculares por el desconocimiento; así como también problemas en la enseñanza; débil participación de los alumnos. El modelo teórico tiene como base al liderazgo pedagógico, transformacional, yético; por lo que su implementación significa una reconfiguración en la gestión pedagógica, administrativa e institucional de los responsables en dirigir la entidad educativa del cual se potenciara la formación de los docentes, ofreceroportunamente mejores recursos y garantizar la eficacia y eficiencia en la enseñanza aprendizaje.

Flores (2019) El objetivo fue determinar la relación entre liderazgo directivo (LD), motivación y desempeño pedagógico (DD) en instituciones de educación secundaria. Este enfoque es hipotético-deductivo con un diseño descriptivo correlacional. Tomando como ejemplo a 62 profesores, a quienes se aplicaron los instrumentos utilizando la escala de Likert, del cual se usaron el SPSS v. 23.

Realizar el procesamiento de datos. La conclusión es que existe una relación significativa y contemporánea entre las variables de estudio. La regresión lineal múltiple utilizando el modelo ANOVA logró una relación significativa del 0,71% y una significancia de 36,409.

Allca (2019) indagó como se relaciona el liderazgo pedagógico del director de una institución educativa con el desempeño docente. Se realizó una investigación de nivel descriptivo con corte transeccional, cuantitativo. Siendo la muestra de 143 docentes, empleándose la prueba de Correlación de Pearson (r) para hallar el grado de covarianza entre variables. Finalizando que se obtuvo un resultado significativo y directo con las variables de estudio, lo que permite indicar que se percibe que el liderazgo juega un rol predictivo.

Antonio y Herrera (2019) Tuvo como propósito analizar la percepción que tienen los docentes sobre el Liderazgo pedagógico directivo. Se utilizó el método descriptivo, Transversal no experimental; con una muestra censal de 59 docentes de 16 redes de la Ugel 3 de Lima, en donde tuvieron como dimensiones gestionar Las condiciones para mejorar los aprendizajes, dirigir el proceso educativo. Concluyendo que 67,8% de los docentes mencionan que el líder directivo realiza una excelente gestión alineados a las políticas establecidas por el estado, por ello ha logrado establecer en sus docentes un compromiso en su desempeño teniendo como metas el logro de aprendizaje significativos y de calidad en sus estudiantes.

En el nivel internacional tenemos a Adarraga (2019) cuyo fin principal fue generar lineamientos para promover el liderazgo pedagógico distribuido (LPD) como una estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva (EI). Tuvo como muestra 40 personas entre 2 directivos, 8 docentes, y 30 alumnos, quienes aportaron en la investigación al responder las entrevistas, análisis documental y la observación. Obteniendo como resultados que el LPD permite efectos favorables en la educación inclusiva.

Garay (2018) analizo los efectos del liderazgo de rango total (LRT) en el rendimiento académico (RA) y la eficacia percibida (EP) en la organización escolar. El método fue un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con corte

transeccional y ex – post facto. Siendo la muestra de 308 instituciones donde se aplicó los instrumentos de investigación. Obteniendo como resultado que la teoría de Bernard Bass respecto al liderazgo de rango total es constructo para entender mejor los beneficios del liderazgo en las entidades educativas, superando a la dimensión transformacional.

Albarracín y Gómez (2018) tuvieron el propósito de fomentar la continua mejora de la práctica pedagógica (PP) de los profesores de primaria a partir de la evaluación de desempeño docente anual, mediante el uso de herramientas TIC. Realizo un estudio de nivel descriptivo con enfoque cualitativo. Con una muestra de 13 profesores, quienes desarrollaron los cuestionarios. Concluyendo que la entidad educativa estudiada, mantiene un horizonte institucional que le favorece en el desarrollo del trabajo critico-social y tecnológico, por el cual aporta a la comunidad mediante la labor pedagógica integral que se refleja en el desarrollo cognitivo, actitudinal de los alumnos. De la misma manera los desafíos de la entidad educativa repercuten en la evaluación de desempeño, debido que los directivos deben valorar y emitir opinión de sus docentes y su desempeño a fin de contribuir con los planes de mejoramiento educativo; por lo que los docentes consideran que las evaluaciones docentes y el desempeño no evidencia lo suficiente la realidad del rendimiento de sus estudiantes por lo tanto consideran poco representativo.

Espinoza et al. (2020) Un estudio de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en una institución de educación secundaria en Ecuador cuyo enfoque se centra en cualitativo con un método de revisión bibliográfica Los resultados demuestran que Los líderes desempeñan un papel importante a la hora de motivar a los profesores, comunicación y asistencia. Por lo tanto, los docentes alcanzas sus metas mediante el liderazgo y la motivación por las cuales se concientizaron en el logro de buenos resultados en su desempeño docente.

En Chile, Rivera (2021) cuyo objetivo fue analizar el impacto del liderazgo de los directores en formación de una cultura escolar que promueva la innovación nacional (SNED) entre los años 2016-2020. Se utilizó un diseño mixto para realizar un estudio descriptivo y los datos se proporcionaron a través de métodos como cuestionarios, entrevistas y discusiones de grupos focales. La conclusión es que el liderazgo ejecutivo tiene que ver con la innovación. Por lo tanto, los docentes confían en gestores que promueven la innovación como un proceso de mejora en

los procesos de gestión pedagógica y tiene claro el compromiso asumido para lograr alcanzar la calidad del servicio educativo ligado a hacer frente a los desafíos impulsados por la creatividad y entusiasmo.

Respecto a la **variable liderazgo** se sustenta en los siguientes fundamentos teóricos Madrigal (2016) considera al liderazgo como “Aquellas acciones destinadas a influir en otras personas mediante conductas, actitudes y habilidades para orientar, dirigir, motivar, integrar entre otras a fin de conseguir metas y objetivos establecidos, en concordancia a una posición ostentada en una estructura. (p. 19). Por su parte Robinson (2016), a través de su obra literaria menciona que el liderazgo es la actividad mediante el cual los seguidores son influidos por los líderes para alcanzar una meta en común, lo cual permite resultados y cambios que benefician a ambas facciones. Por lo expuesto Chiavenato (2012) indica que la influencia interpersonal que genera los líderes mediante la comunicación permite alcanzar diversos objetivos específicos. En consideración a la orientación de la investigación en el ámbito educativo; de lo expuesto por los autores se podría considerar a los directivos como aquellos líderes de una entidad educativa que están obligados en hacer trascender sus acciones de líderes formales en sus docentes a fin de garantizar la calidad en la enseñanza y aprendizaje; vale decir pasar de las responsabilidades administrativas a las responsabilidades pedagógicas orientadas al aprendizaje.

Mulford (2016), nos da a entender que, definida el concepto de liderazgo, entonces queda tratar la tipología de líderes, los cuales se clasifican en líderes autocráticos: caracterizados por solo informar; líderes persuasivos: caracterizados por ser convincente en sus decisiones; líderes consultivos: caracterizados por ser receptivos y abiertos a las opiniones de los demás en su toma de decisiones; líderes participativos: caracterizados por ser moderadores y permitir que los demás sean los que decidan.

Del mismo modo, tenemos a Plancarte (2017) quien en su artículo de investigación hace también una descripción a los estilos de líderes, en concordancia a la autoridad ostentada, considerando de esta manera: Liderazgo

democrático, es participativo y busca el involucramiento en la toma de decisiones y planificación, fomenta la coordinación y el trabajo en equipos. Liderazgo Liberal, no demuestra aptitudes directivas firmes, solo lanza opinión cuando le solicitan información y la responsabilidad no es su característica. Liderazgo autocrático, ordena para que se cumplan las órdenes, siempre impone y se caracteriza por ser dogmático y gestiona castigando, recompensando y restringiendo.

Robinson (2016), refiere que se ha demostrado la relación de los valores con los diferentes estilos de líderes, debido que en una organización se espera patrones deseables en quienes la gestionan, lo que implica en el compromiso y desempeño de los participantes yendo hasta la satisfacción funcional y laboral. Vale decir que los líderes que adoptan los valores como un distintivo, logran influir y generar buenos resultados en sus organizaciones, tal cual se demostró con los sistemas de valores de los líderes transformacionales y sus resultados en las entidades educativas.

Alma H. (2007), citado por Allca, C. (2019, p.55), destaca que el liderazgo en las instituciones educativas más influyentes han sido el Transformacional y el Pedagógico, caracterizadas por la relación entre líder y seguidores. Por ende Murillo (2012), caracterizada al liderazgo pedagógico por la influencia ejercida por quienes gestionan las entidades educativas en sus grupos de interés y comunidad educativa, con el fin de alcanzar el plan estratégico de la institución educativa. Su fin es transformadora, debido a la alternancia de las condiciones institucionales y las actividades desarrolladas en las aulas educativas. (p. 69). Es en ese sentido, que las instituciones educativas vienen innovando el papel directivo, de los responsables de su gestión, centrándose ahora en un liderazgo pedagógico orientado al aprendizaje de sus usuarios o estudiantes. Vale decir, que se reemplaza el liderazgo tradicional de las administraciones burocráticas por el liderazgo pedagógico buscando la constante y permanente formación de sus directivos y docentes por el bien de sus estudiantes.

Leithwood (2011); refiere al liderazgo transformacional se vienen incorporado en las entidades educativas, debido a que se desarrolla sobre la base de las relaciones interpersonales de directores y sus docentes de la entidad; además porque se basa en los siguientes constructos: las habilidades directivas para asegurar el adecuado funcionamiento de toda la entidad educativa y sus

grupos de interés; el logro de metas factibles y retadoras, así como propósitos explícitos y crear un contexto adecuado para el directivo todo el personal de la entidad educativa. Es decir, que este liderazgo transformacional se caracteriza por los medios utilizados por el director con el fin de dar solución adecuada a los problemas surgidos en la entidad educativa, e involucrarlos a sus docentes con el desarrollo y crecimiento institucional y personal. (p. 99)

Robinson (2016), básicamente, considera el desarrollo de equipos para el logro de los propósitos institucionales mediante procesos de planificación, organización, dirección y control de los recursos de la entidad educativa y conseguir la calidad y el beneficio social. De lo anterior, el director debe ejercer su liderazgo directivo manteniendo una comunicación interpersonal asertiva con sus docentes, demostrando respeto, altruismo, y mucha personalidad para influir en sus subordinados de la entidad educativa que gestiona o dirige.

Alfonzo (2016), las características más esenciales de los líderes dentro de las instituciones educativas son las siguientes: Compromiso e involucramiento integro con el proyecto social que debe iniciar e impulsar. Compromiso en solucionar la problemática que afecta al colectivo institucional. Caracterizarse por tener un estilo particular que lo define como estimulador laboral y excelente comunicador. Tener conocimiento integral de sus funciones que desarrolla y competente en planear, organizar, dirigir y controlar. Autoridad, confianza y seguridad y ser un referente personal, social y laboral. Carisma, iniciativa, conocimiento y capacidad para aplicar adecuadamente la Dirección. Ser imparcial en las evaluaciones y toma de decisiones.

Robinson (2016, p. 118), refiere que este tipo de liderazgo contribuye en el proceso de aprendizaje de los alumnos, debido a que: Proporciona recursos estratégicos con el fin de lograr los objetivos de enseñanza y aprendizaje. Planifica, coordina y permite evaluar la enseñanza y también el currículo mediante visitas permanentes a las aulas, para retroalimentar los planes de estudios mediante la coordinación a todo nivel, promover y participar en la formación y desarrollo profesional docente.

Con respecto a las dimensiones del liderazgo de acuerdo a Bolívar citado por el Minedu (2014) afirma que estas metas son: fijar metas y expectativas que él inculca, fijar metas de aprendizaje importantes y medibles, informar claramente a las personas relevantes sobre las metas a alcanzar, el líder es el más importante.

institución educativa La principal persona de superación, por qué es importante realizar correctamente sus funciones, debe estar orientada al establecimiento de metas y expectativas. Adquirir y distribuir recursos.

Estratégicamente, lo que significa priorizar los recursos, identificar los recursos faltantes, mantener una visión clara de lo que se hará para lograr la mejora escolar y poder adquirir recursos, adquirir y asignar recursos estratégicamente, tener muy claro lo que tienen. recursos, dirigir sus acciones hacia la mejora y adquirir recursos que permitan la mejora organizacional. La planificación, coordinación y evaluación instruccional y curricular se refiere a las propuestas coordinadas por los docentes y a las evaluaciones docentes de los estudiantes, así como a la supervisión, cuyo único propósito es asegurar que la planificación docente sea consistente con los contenidos de la educación nacional. y puede lograr los resultados de aprendizaje esperados. Promoción de maestros, compromiso con el aprendizaje y desarrollo profesional, incluido todo el apoyo brindado a los maestros por parte de los administradores, motivando a las familias a participar en la educación de los niños y brindando a los maestros retroalimentación y estrategias de refuerzo para mejorar su trabajo. práctica docente, no sólo la promoción de la responsabilidad del liderazgo. Además, su misión es mejorar las habilidades de los empleados a través del apoyo a la capacitación, y el único propósito del apoyo a la capacitación es mejorar la categoría de las instituciones educativas, por lo que es muy importante que los gerentes se centren en capacitar y entrenar a los empleados. Puede obtener un crecimiento profesional real. Garantizar un entorno adecuado y de apoyo significa controlar el tiempo de trabajo de aprendizaje, evitar interrupciones e interrupciones, crear un entorno ordenado, buenas relaciones interpersonales y trabajar para mejorar el sistema educativo.

Respecto a la **variable desempeño docente** , Zarate (2017); destaca quees a través del “desempeño docente se logra calificar las capacidades y calidad profesional del docente, sus conductas laborales, su comportamiento, disposición funcional, puntualidad, compromiso, disciplina e innovación pedagógica”. (p.83)

Vásquez (2015), expresa que el desempeño docente “básicamente es el óptimo cumplimiento a sus funciones asignadas y asociadas a los estudiantes y a su entorno educativo. Las que deben ejercerse reflexivamente en un contexto socio-cultural, institucional, y en las aulas educativas” (p.17).

En este contexto, es necesario mencionar que el MINEDU (2016) manifestó que es necesario que el desempeño docente se ejerza en las mejores condiciones laborales, de tal manera que se sientan estimulados y motivados; en consideración que estos profesionales reproducen sentimientos y emprendimiento, vale decir que cuanto más motivados estén, entonces harán de sus estudiantes y las aulas un contexto de felicidad.

Zarate (2017, p. 28-32); comenta que el perfil del docente de buen desempeño profesional se estructura sobre la base de características personales y capacidades profesionales de los mismos docentes como: Comprometidos con su propio rol mediador. Tener alta autoestima y ser muy responsables. Reflexivos y de mente abierta. Ser honestos, autónomos, puntuales, emocionalmente equilibrados. Fomentar la calidad del servicio. Tener una mente globalizadora, y tolerante. Honesto y respetuoso, empático, entusiasta. Tener las capacidades desarrolladas de liderazgo. Compromiso con el crecimiento auto sostenido de su entorno. Involucramiento en la construcción social de su país. Excelente comunicador social de mentalidad Holística.

Vásquez (2015), ofrece un conjunto de funciones a considerar en el desempeño docente, de manera tal que cumpla con ser un proceso sistemático: Funciones educativas: debido a la asociatividad entre el rol docente y la evaluación docente; en ese sentido se trazan estrategias con el propósito de mitigar insuficiencias. Funciones de diagnóstico: Para que los directivos y los docentes sobre la base de sus aciertos y desaciertos, establezcan acciones para capacitarse y minimizar las deficiencias en su desempeño. Funciones instructivas: El proceso en si debe generar indicadores del desempeño de los docentes a fin de incorporar nuevos aprendizajes y experiencias. Funciones desarrolladoras: Para que los mismos docentes se autoevalúen permanentemente en su desempeño; y perfeccionen profesional y personalmente.

Según el MINEDU (2007); El desempeño se divide en 4 niveles: El nivel Básico (deficiente), el nivel intermedio (regular), el nivel suficiente (bueno) y el nivel destacado (muy bueno). De modo similar, Manzi (2012); propone el mismo número

de niveles de desempeño: Para el nivel se considera al desempeño sobresaliente por tanto va acorde a lo esperado en los indicadores evaluados. En el 2do nivel se considera al Competente con un desempeño aceptable, esperado o adecuado en consideración a los indicadores de evaluación. El nivel básico de desempeño se cumple con lo esperado sin embargo con ciertas irregularidades evidenciándose debilidades, aun así, no es severo los efectos de este nivel. En el nivel insatisfactorio si se encuentran debilidades marcadas en los indicadores de evaluación, afectando al desempeño y rendimiento docente.

Zarate (2017, p. 78); considera que la evaluación desempeño docente son procesos integrales que permiten establecer el avance académico manejando información sobre el nivel de conocimientos, intereses, actividades, habilidades, hábitos de estudio, entre otros., del cual evidenciándolas se propone mejoras en los procesos de aprendizaje - enseñanza". Este autor, además refiere que a través de los procesos de evaluación al desempeño se busca: Orientar al personal docente hacia el rendimiento y la obtención de resultados medibles. Enfocarse al logro de objetivos en orden de las prioridades educativas. Aclaración de expectativas y descripciones puntuales del comportamiento docente en las aulas y entidad educativa. Retroalimentar información de manera sistemática para el mejoramiento del rendimiento profesional docente y de la organización.

Según, Cuenca (2017) y su análisis de la ley de la carrera pública magisterial N° 29062; refiere que una evaluación al desempeño docente debe ser holística e integral ya que se evalúan dimensiones trascendentales como el saber hacer, saber ser y saber vivir; además de identificar problemas y dificultades durante el proceso mismo" (p. 25).

De lo anterior, también el MINEDU (2008), en concordancia a la misma ley considera que las evaluaciones de desempeño docente se dan en dos tipos: La primera o llamada ordinaria, se ejecutan cada 3 años. La segunda o extraordinaria, cuando los docentes desaproveban la primera fase, de tal manera que tienen para superar sus deficiencias. Además, en el art.28 se establece que los docentes no alcancen la nota aprobatoria en 02 oportunidades deberán asistir en una capacitación la cual tiene la finalidad de fomentar y fortalecer sus habilidades pedagógicas y si persiste en desaprovebar entonces es retirado de la

Carrera Pública Magisterial, tal cual se establece en el art.29.

Zarate (2017), refiere 03 dimensiones: Primera el **saber pedagógico**, se estructura en la reflexión que hace el docente en lo teórico y en lo práctico, sobre el cual cumple su rol docente. El saber pedagógico representa el núcleo del profesionalismo de un docente, por lo que se resaltan los siguientes aspectos trascendentales de este saber: El juicio pedagógico, mediante el cual ha de suponerse que los docentes manejan criterios multidisciplinarios e interculturales, vale decir maneras diferentes para aprender, sobre el cual los estudiantes encuentran posibilidades para discernir y aprender según sus necesidades dependiendo del contexto o circunstancia. El liderazgo motivacional, referido a la capacidad de los docentes por generar interés en los alumnos por continuar aprendiendo indistintamente del género, edad, características; como también generar confianza para que desarrollen todas sus capacidades en cualquier contexto, ya sea adverso, cultural. La vinculación, a través del cual los docentes establecen lazos personales con sus alumnos mediante adecuada intercomunicación, interés, empatía, involucramiento, para conseguir lo mejora de cada estudiante.

El segundo **saber cultural**, referido a los amplios conocimientos del entorno educativo y docente, sobre el cual harán frente a los retos culturales, políticos, sociales, ambientales y económicos, además de conocer la historia local, regional, nacional e internacional sobre el cual se desarrolla profesionalmente y enseñara a sus estudiantes.

Tercero el **saber político**, referido al involucramiento docente con formar alumnos y a la vez futuros ciudadanos que serán parte del cambio social con una visión y compromiso social, equidad, y justicia; debido a que el fin de una institución educativa es aportar en la constitución de una sociedad justa y un buenpaís. De lo anterior, se deduce que este saber tiene como propósito hacer de los estudiantes, integrantes de una sociedad sin desigualdades, ni marginaciones, además de justas y libres, teniendo como soporte y base a futuros ciudadanos responsables y respetuosos.

En tanto que, el Marco adecuado del buen desempeño docente, depende de la mixtura o mezcla de las 3 dimensiones consideradas; muy a pesar de que la docencia en sí, es una profesión difícil de estandarizarse, aun teniendo procedimientos pedagógicos establecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

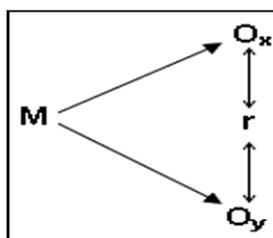
3.1.1. Tipo de investigación

En el estudio se utilizó la investigación aplicada, que según Sánchez y Reyes (2017) se basa en el interés de aplicar los conocimientos adquiridos en un evento específico, produciendo así los resultados a analizar. Este estudio utilizará el conocimiento teórico de dos variables.

3.1.2 Diseño de investigación

Se utilizó el diseño descriptivo-correlacional, según Gonzales, et al (2014), lo define como la manera de poder comparar las descripciones de las variables mediante métodos estadísticos para obtener un resultado interpretativo. Con este concepto avala la relación que se busca con las variables identificadas para la presente investigación.

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M . Muestra se estudio

O: Liderazgo

O2: Desempeño docente

r: Correlación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo, Robinson (2016) “Es la relación de a influencia generada entre líderes y seguidores, a través del cual ambas partes desean conseguir cambios y resultados compartidos y beneficiosos para ambos.”

Dimensiones:

- Fijación de metas y expectativas

- Utilización de estrategias de los recursos
- Participación en el aprendizaje y de desarrollo de los docentes

Variable 2: Desempeño docente. Zarate (2017) “que a través del desempeño docente se logra calificar las capacidades y calidad profesional del docente, sus conductas laborales, su comportamiento, disposición funcional, puntualidad, compromiso disciplina e innovación pedagógica.

Dimensiones:

- Saber pedagógico
- Saber cultural
- Saber política.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Gonzales, et al (2014), afirman que la población es la agrupación de sujetos los cuales demuestran características similares y que son generalizados en los trabajos académicos de investigación, por lo tanto, la población para nuestro estudio estuvo constituida por 60 docentes y directivos de la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Criterio de inclusión

En este estudio se consideraron todos los docentes y administradores de instituciones educativas del Tambo, 2022.

Criterio de exclusión

En la investigación no participaron el personal administrativo que son las secretarias y los personales de limpieza.

3.3.2. Muestra censal

Gonzales, et al (2014), comentan que cuando se presenta una población considerada relativamente muy pequeña es preferible tomar como muestra al total de la población, es esta investigación la muestra censal estuvo constituida por 60 docentes de la institución educativa LAR del Tambo, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta: Mediante esta técnica se busca obtener información relacionada con ellos mismos o con un tema en particular proporcionada por un grupo o muestra de sujetos. La información obtenida puede provenir de educación, economía, trabajo, política, religión, etc. áreas; tiene que ver con explicar y describir el problema. En este estudio se utilizó una encuesta para recolectar datos cuantitativos a docentes y administradores de instituciones educativas del Tambo.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario: Se considera un método básico y escrito de comunicación entre el encuestado y el entrevistador; Facilita la explicación de las variables y objetivos del estudio a través de una serie de preguntas específicas que se preparan cuidadosamente con anticipación y se pueden utilizar en el proceso de análisis para el análisis. Relación con el problema y tema de investigación. Esto recopilará información sobre las variables de análisis y sus dimensiones.

El cuestionario referido a la variable liderazgo, está compuesto por 3 dimensiones: Fijación de metas y expectativas, utilización estratégica de los recursos, y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; conformado por 5 preguntas por cada dimensión, haciendo un total de 15 ítems, con escala de Likert: nunca (1), a veces (3), y siempre (3).

El cuestionario referido a la variable desempeño docente, está compuesto por 3 dimensiones: Saber pedagógico, saber cultural, y saber público; conformado por 6 preguntas para la primera dimensión, 4 preguntas para la segunda dimensión y 5 preguntas para la tercera dimensión, haciendo un total de 15 ítems, con escala de Likert: nunca (1), a veces (3), y siempre (3).

Validez y confiabilidad de los instrumentos: Validez:

Es la mejor aproximación a la “verdad” que puede tener una proposición, conclusión o conclusión. Es decir, el propósito de la validez es mantener la legitimidad de las pretensiones o elementos que integran el instrumento. Se refiere al grado en que un instrumento de medición realmente mide su variable.

Diseñado para medición. La validez de contenido fue realizada mediante el método del coeficiente de Aiken por 5 expertos en investigación (ver Apéndice 4).

Confiabilidad:

Este estudio utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para confiabilidad, el cual requiere de una sola administración del instrumento para obtener valores entre 0 y 1. La ventaja de esto es que no es necesario dividir el proyecto a la mitad con dos instrumentos, solo tomar el mediciones y calcular los coeficientes. Para calcular este coeficiente se utilizó el programa estadístico SPSS V26.

La confiabilidad según el Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 15 pruebas realizadas se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.831$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el liderazgo, la confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.875$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente; lo cual indica que los instrumentos son confiables (Ver Anexo N° 4).

3.5. Procedimientos

Para recolectar los datos se presentó una solicitud a la Institución educativa, durante la espera de obtener la respuesta de la institución se avanzó con la elaboración de las bases teóricas para ambas variables de estudio, lo que permitió elaborar los instrumentos de investigación teniendo en cuenta las tres dimensiones de las variables de estudio, posteriormente se hizo la validez donde intervinieron 5 expertos, se obtuvo respuesta de la institución el cual permitía poder aplicar el instrumento de recopilación de información, se hizo la confiabilidad del cuestionario por intermedio de la prueba piloto con una muestra pequeña de docentes, para luego aplicó el instrumento a nuestra muestra.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos en primer lugar se elaboró el cuestionario, se midió con la escala ordinal con las categorizaciones de Nunca (1), A veces (2) y siempre (3); luego se aplicó el instrumento a la muestra de estudio, se sumó los puntajes parciales de cada dimensión y posteriormente se sumó los puntajes totales para elaborar la correlación general, posteriormente se hizo uso del estadístico Rho de Spearman para hallar las correlaciones existentes entre las variables y dimensiones.

Luego se hizo la estadística descriptiva para las variables y sus dimensiones, posteriormente se hizo la contrastación de las hipótesis utilizando el estadístico Rho de Spearman, para poder realizar la discusión correspondiente con los autores ya identificados en el marco teórico, lo que permitió generar conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Realizamos una exploración de las dos teorías de las variables en estudio con base en los teóricos de cada variable. Asimismo, el instrumento de investigación se desarrolló teniendo en cuenta las teorías de las variables de investigación encontradas en el marco teórico y aplicadas en la investigación del personal docente y administrativo de las instituciones. , los datos obtenidos son reales y utilizados por los docentes y administrativos de la institución para crear una base de datos a partir de las dos variables de investigación para luego observar el comportamiento en términos de frecuencia y porcentaje para luego obtener las correlaciones pertinentes con los datos.

Los resultados obtenidos son verídicos ya que proceden del cuestionario resuelto por los docentes y directivos de la Institución Educativa , del Tambo.

IV. RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

Niveles del liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Niveles	Liderazgo		Desempeño docente	
	N°	%	N°	%
Bajo	9	15%	12	20%
Medio	18	30%	17	28%
Alto	33	55%	31	52%
Total	60	100%	60	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

Interpretación.

En la Tabla 1 se observa que el 55% del personal obtienen nivel alto sobre el liderazgo, el 30% tienen nivel medio, en tanto que el 15% del personal obtienen nivel bajo sobre el liderazgo. También se observa que el 52% del personal obtienen nivel alto sobre el desempeño docente, el 28% tienen nivel medio, en tanto que el 20% del personal obtienen nivel bajo sobre el desempeño docente. Comparando ambas variables se describe que mientras existe un alto nivel de liderazgo, se espera que haya un alto nivel de desempeño docente.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del liderazgo en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Niveles	Fijación de metas y expectativas		Utilización estratégica de los recursos		Participación en el aprendizaje	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	17%	9	15%	9	15%
Medio	17	28%	19	32%	18	30%
Alto	33	55%	32	53%	33	55%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

Interpretación.

En la Tabla 2 se observa que el 53% del personal obtienen nivel alto sobre la fijación de metas y expectativas, el 28% tienen nivel medio, en tanto que el 10% del personal obtienen nivel bajo sobre la fijación de metas y expectativas. El 53% del personal obtienen nivel alto sobre la utilización estratégica de los recursos, el 32% tienen nivel medio, en tanto que el 15% del personal obtienen nivel bajo sobre la utilización estratégica de los recursos. El 55% del personal obtienen nivel alto sobre la participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, el 30% tienen nivel medio, en tanto que el 15% del personal obtienen nivel bajo sobre la participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Niveles	Saber Pedagógico		Saber Cultural		Saber Público	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	14	23%	12	20%	11	18%
Medio	16	27%	15	25%	18	30%
Alto	30	50%	33	55%	31	52%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

Interpretación.

En la Tabla 3 se observa que el 50% del personal obtienen nivel alto sobre el saber pedagógico, el 27% tienen nivel medio, en tanto que el 23% del personal obtienen nivel bajo sobre el saber pedagógico. El 55% del personal obtienen nivel alto sobre el saber cultural, el 25% tienen nivel medio, en tanto que el 20% del personal obtienen nivel bajo sobre el saber cultural. El 52% del personal obtienen nivel alto sobre el saber público, el 30% tienen nivel medio, en tanto que el 18% del personal obtienen nivel bajo sobre el saber público.

4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 4

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.171	60	0.000
Fijación de metas y expectativas	0.193	60	0.000
Utilización estratégica de los recursos	0.177	60	0.000
Participación en el aprendizaje	0.173	60	0.000
Desempeño docente	0.152	60	0.001
Saber Pedagógico	0.173	60	0.000
Saber Cultural	0.183	60	0.000
Saber Público	0.202	60	0.000

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

Interpretación.

En la Tabla 4 se observa que la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables de investigación, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables y sus respectivas dimensiones son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables liderazgo y el desempeño docente.

4.3 CONTRASTACIONES DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Tabla 5

El Liderazgo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Desempeño docente	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	9	15%	3	5%	0	0%	12	20%
Medio	0	0%	6	10%	11	18%	17	28%
Alto	0	0%	9	15%	22	37%	31	52%
Total	9	15%	18	30%	33	55%	60	100%

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo
Desempeño docente	Coeficiente de Spearman Rho	0,857**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.857$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Existe relación directa entre el Liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Tabla 6

El Liderazgo y su relación con el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Saber Pedagógico	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	9	15%	5	8%	0	0%	14	23%
Medio	0	0%	4	7%	12	20%	16	27%
Alto	0	0%	9	15%	21	35%	30	50%
Total	9	15%	18	30%	33	55%	60	100%

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo
Saber Pedagógico	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,846**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.846$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Existe relación directa entre el Liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Tabla 7

El Liderazgo y su relación con el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Saber Cultural	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	9	15%	3	5%	0	0%	12	20%
Medio	0	0%	6	10%	9	15%	15	25%
Alto	0	0%	9	15%	24	40%	33	55%
Total	9	15%	18	30%	33	55%	60	100%

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo
	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,866**
Saber Cultural	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.866$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Existe relación directa entre el Liderazgo y el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Tabla 8

El Liderazgo y su relación con el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

Saber Público	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	9	15%	2	3%	0	0%	11	18%
Medio	0	0%	7	12%	11	18%	18	30%
Alto	0	0%	9	15%	22	37%	31	52%
Total	9	15%	18	30%	33	55%	60	100%

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo
Saber Público	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,838**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

Nota: Aplicación del Cuestionario de liderazgo y el desempeño docente, Huancayo en el año 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Interpretación.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.838$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el liderazgo se relaciona de manera directa y altamente significativa con el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.

V. DISCUSIÓN

En primer lugar, se observa los de la variable 1 liderazgo docentes (LD); 1 se observó que el 55% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 30% alcanzaron el nivel medio y el 15% lograron el nivel bajo; del mismo modo se puede observar los niveles de la dimensión fijación de metas y expectativas el 55% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 28% alcanzaron el nivel medio y el 17% lograron el nivel bajo.

También se observó sobre los niveles de la dimensión utilización de estrategias de los recursos de los docentes el 53% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 32% alcanzaron el nivel medio y el 15% lograron el nivel bajo; luego se observó los niveles de la dimensión participación en el aprendizaje y desarrollo el 55% de los docentes se ubicaron en el nivel alto, por otro, el 30% alcanzaron el nivel medio y el 15% lograron el nivel bajo.

Del mismo modo se logró observar los niveles de la variable desempeño docente (DD) el 52% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 28% alcanzaron el nivel medio y el 20% lograron el nivel bajo; también se puede apreciar los niveles de la dimensión saber pedagógico el 50% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 27% alcanzaron el nivel medio y el 23% lograron el nivel bajo; asimismo los niveles de la dimensión saber cultural de los docentes el 55% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 25% alcanzaron el nivel medio y el 20% lograron el nivel bajo; los niveles de la dimensión el saber público de los docentes el 52% se ubicaron en el nivel alto, por otro lado, el 30% alcanzaron el nivel medio y el 18% lograron el nivel bajo.

De acuerdo al objetivo general se observó la correlación entre liderazgo y desempeño, Siendo el valor de la correlación al nivel de la muestra de estudio, de 0.857 siendo una correlación alta y positiva, este resultado guarda alguna relación con la investigación de Susanibar (2020), para lo que considero establecer la vinculación determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Concluyendo: a. Que, según el estadístico aplicado se establece que la variable liderazgo directivo es trascendental en toda entidad universitaria debido que orienta favorablemente la conducción de la misma, también se observó que el

liderazgo directivo presenta una vinculación moderada con las capacidades pedagógicas en la facultad de estudio, tal cual la aplicación del estadístico; por lo tanto el autor Madrigal, B. en el año 2016 menciona que el liderazgo es muy importante y lo cual considera al liderazgo como “Aquellas acciones destinadas a influir en otras personas mediante conductas, actitudes y habilidades para orientar, dirigir, motivar, integrar entre otras a fin de conseguir metas y objetivos establecidos, en concordancia a una posición ostentada en una estructura; asimismo cuando se habla del desempeño docente el autor Zarate, G. en el año 2017; destaca que es a través del “desempeño docente se logra calificar las capacidades y calidad profesional del docente, sus conductas laborales, su comportamiento, disposición funcional, puntualidad, compromiso, disciplina e innovación pedagógica”. (p.83)

De acuerdo al primer objetivo específico se muestra la relación entre el liderazgo con el saber pedagógico del desempeño docente; el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0.846 siendo una correlación alta y positiva, donde se puede decir que el resultado que se observa tiene algo de similitud con la tesis del investigador López. lo cual lo realizó en el 2016; cuyo fin general fue la de identificarla relación existente entre la motivación hacia el trabajo, fue una investigación descriptiva- correlacional, no experimental, con una población de 65 docentes y una muestra de 57 docentes una sola facultad el investigador concluyó que el desempeño laboral se relaciona con la motivación interna como un solo constructo, referente a la evaluación del desempeño docente concluyo en que la evaluación y la parte metodológica es destacada, donde los docentes lograron sus metas gracias al liderazgo transformacional y la motivación por las cuales se concientizaron en el logro de buenos resultados; en su desempeño docente., sobre el desempeño docente el autor Robinson, V. en el año 2016, evidencio en sus investigaciones el vínculo entre el liderazgo y el desempeño docente la dimensión saber pedagógico lo cual es medular en el líder pedagógico debido a los efectos que genera en los docentes y alumnos, por loque deben de poner especial énfasis en la fijación y logro de metas de aprendizaje, a las cuales se deben de priorizar sobre todas las exigencias y necesidades institucionales. Vale decir, que las expectativas y metas, se irán

conociendo por toda la comunidad educativa a medida de su cumplimiento sobre la base del trabajo coordinado y en equipo, del mismo modo se comenta la importancia de conocer la responsabilidad pedagógica de acuerdo al autor Zarate G en el 2017, donde explica sobre el saber pedagógico. Se estructura en la reflexión que hace el docente en lo teórico y en lo práctico, sobre el cual cumple su rol docente, para lo que se exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, despertar interés y compromiso en sus alumnos por formarse y aprender. El saber pedagógico representa el núcleo del profesionalismo de un docente, por lo que se resaltan los siguientes aspectos trascendentales de este saber:

Con respecto al segundo objetivo específico se muestra la relación entre el liderazgo con el saber cultural del desempeño docente; siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0.866 siendo una correlación alta y positiva, este resultado tienen similitudes con los resultados de Flores. que lo desarrolló en el año 2019; cuyo su objetivo general fue determinar, la relación entre liderazgo directivo, motivación y desempeño docente la investigación utilizó el método hipotético – deductivo, de enfoque investigativo cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, no experimental; con una población y muestra conformada por 62 docentes de las 5 entidades Educativas Secundarias del distrito en mención, a quienes se aplicaron los instrumentos con la escala de Likert; sobre el cual se llegó a la conclusión: siguiente lo cual se logró establecer la relación existente de las variables liderazgo directivo, y desempeño docente en las entidades educativas estudiadas, obtenidas mediante regresión lineal múltiple con el modelo ANOVA, obteniendo una relación significativa de un 0,71%, con una significancia de 0.000., así mismo también se identificó y se explicó la relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño docente en las entidades educativas estudiadas; del mismo modo estas aseveraciones lo sustenta el autor Robinson V. en el año 2016 donde expone sobre la dimensión de la utilización estratégica de los recursos; el buen líder pedagógico, optimiza el uso de sus recursos asignados, asegurando que sus docentes, materiales, recursos económicos y financieros se alineen con los fines y metas pedagógicas así como al mejoramiento del desempeño escolar y docente; lo que significa tener iniciativa para solucionar los problemas o deficiencias

educativas, para lo que se debe de tener la capacidad suficiente como para suministrar de los recursos necesarios para dicho fin. Así mismo es importante comentar sobre la dimensión responsabilidad cultural y esto lo sostiene Zarate G, en el 2017 donde comenta que el saber cultural es referido a los amplios conocimientos del entorno educativo y docente, sobre el cual harán frente a los retos culturales, políticos, sociales, ambientales y económicos, además de conocer la historia local, regional, nacional e internacional sobre el cual se desarrolla profesionalmente y enseñara a sus estudiantes.

De acuerdo al tercer objetivo específico se muestra la relación entre el liderazgo con el saber público del desempeño docente; siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0.838 siendo una correlación alta y positiva, este resultado concuerda con los resultados del tesista Marín, quien desarrollo en el 2020, teniendo como propósito principal de Proponer un modelo de Liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente. desarrollando como método general el científico, con enfoque cuantitativo, de tipología básica o pura, descriptiva, no experimental; con una población de 85 docentes y una muestra de 23 maestros, lo cual concluye que, el desempeño docente, en la institución estudiada arroja un nivel deficiente, debido a las limitaciones en el planeamiento de los procesos pedagógicos, metodológicos y curriculares por el desconocimiento; así como también problemas en la enseñanza; débil participación de los alumnos, tal como se afirma el mismo Robinson en el año 2016 donde explica la importancia de tomar en cuenta la dimensión participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes. - Los líderes comprometidos pedagógicamente no solo están orientados a fomentar y favorecer al aprendizaje de los alumnos de una institución educativa, sino también desarrollar profesional y personalmente a sus docentes, como verdaderos líderes de cambio. Vale decir que deben ser vistos como fuentes y ejemplos de crecimiento y desarrollo pedagógico, por lo que deben saber tomar decisiones concienzudamente y fomentar la participación permanente en el aprendizaje docente, el mismo Zarate

G. en el 2017 justicia; debido a que el fin de una institución educativa es aportar en la constitución de una sociedad justa y un buen país.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa de estudio, siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, 0,857 siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$), entonces existe una correlación alta estadísticamente significativa en la población.
2. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa de estudio, siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, 0,846 siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$), entonces existe una correlación alta estadísticamente significativa en la población.
3. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa de estudio, siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, 0,866 siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$), entonces existe una correlación alta estadísticamente significativa en la población.
4. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa de estudio, siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, 0,838 siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$), entonces existe una correlación alta estadísticamente significativa en la población.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la UGEL- H; tienen que realizar actualizaciones, capacitaciones, congresos y diplomados a los señores directores sobre la importancia que deben tener como líderes y gerentes de las instituciones educativas de todos los niveles.
2. Se recomienda a las autoridades de la Institución Educativa a mejorar el liderazgo, ya que es muy importante para el desarrollo productivo de la Institución, as mismo a los docentes a tener más cuidado sobre su desempeño, porque sabemos que esto refleja en el aprendizaje de nuestros estudiantes.
3. Al señor director a involucrarse un poco más en los diferentes liderazgos para poder potenciar a los docentes de la institución.
4. A los señores docentes a seguir algunos cursos sobre el desempeño docente, ya que sabemos que en estos últimos tiempos el sistema educativo está cambiando totalmente y debemos pensar en nuestros estudiantes que ya nacieron en la era digital y por lo tanto nosotros debemos estar a la vanguardia de todos los cambios que se están realizando en el mundo actual.

REFERENCIAS

- Alfonzo, A. (2016). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial.
- Adarraga, R. (2019). "Liderazgo Pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la Educación Inclusiva". Universidad de la Costa, de Barranquilla – Colombia.
- Albarracín, P. y Gómez, M. (2018). "Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED"., Universidad Cooperativa de Colombia.
- Allca, C. (2019). "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo"., Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Antonio, M.G. & Herrera, A.M. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. Revista Gestión I+D, 4(2), 31-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Bernard, J. (1993). Estrategias de aprendizaje y enseñanza: evaluación de una actividad compartida en la escuela. Barcelona. España: Editorial Doménech.
- Campos, R. (2016). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-Región Callao. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Casanova, M. (2004). Calidad Educativa y Evaluación de Centros. Citado en Maivy, D. (2015) Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente. Valencia: Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación. Dirección de posgrado.
- Chiavenato, Idalberto. (2012). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. (2017). La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado el 25 de julio del 2017, de

<http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76>

- De la Hoz, L. (2017). Manual de funciones del maestro en una escuela moderna. Edic. 3º. Madrid: Brugera Sucesores.
- Espinoza et al (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente. Journal of business and entrepreneurial studies: JBES, ISSN-e 2576-0971, Vol. 4, Nº. 1(Enero - Junio), 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Flores, F. (2019). "Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno", Universidad Nacional de Educación "Enrique Valle de Guzmán"
- Garay, S. (2018). "Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile", Universidad Complutense de Madrid – España.
- Jaime, M. (2015). "Estudio del Liderazgo de Docentes y Directivos en programas técnicos - tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, de Bucaramanga -Colombia", Universidad de Granada – España.
- Leithwood, K. (2011). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Editorial Salesianos. En www.fundaciónchile.cl Recuperado 14 – 06 – 13
- López Flores, M. C. (2016). "Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada", Universidad Católica de Colombia.
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). Liderazgo: Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades. México. Thomson Editores.
- Marín, S. (2020). "Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO - Chiclayo", Universidad Cesar Vallejo.
- Marín, J. (2018). "Estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de Ingeniería y Arquitectura – USMP". Universidad Cesar Vallejo de Lima – Perú.
- Madrigal, B. (2016). Liderazgo y aprendizaje. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

- Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado el 15 de agosto del 2010, de <http://www.ciberdocencia.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú (2008). Nueva carrera pública magisterial. Ley N°29062. Recuperado el 10 de marzo del 2017, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- Marco del buen desempeño directivo (2014). Lima Perú. MED. Libro.
- Monereo, C. (2015). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela Barcelona: Graó.
- Montalvo, M. (2011), Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS) para niños y niñas en edad escolar. Madrid. España: Editorial CEPE.
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Murillo, F.J. (2012). Retos de la innovación para la investigación educativa. En T. Escudero y A.D. Correa (Coords.), Innovación e investigación educativa: algunos ámbitos relevantes (pp. 23- 54). Madrid: La Muralla.
- Mulford, B. (2016). Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria desarrollos internacionales. Facultad de Educación, Universidad de Tasmania. [http:// www.urg.es/local/recfpro/Rev101ART.pdf](http://www.urg.es/local/recfpro/Rev101ART.pdf)
- Orellana, O. (2015). Enseñanza y Aprendizaje. Lima: San Marcos. 1era edición.
- Prada, C. (2016). "El estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la Ugel N° 12, región Lima-Provincias -2013", Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Rivera, J. (2021) La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. Programa de Doctorat en Educació. <http://hdl.handle.net/10803/672024>

- Robinson, V. et al. (2016). "El impacto del liderazgo en los resultados escolares: un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo". En: *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Román J. & Gallego S. (2013). *ACRA Escalas de estrategias de aprendizaje*. Madrid: TEA Ediciones S. A.
- Romero, J. (2018). *El desempeño docente como factor fundamental para la Calidad Educativa de la Educación Básica Venezolana*.
- Roux, R. y Anzures, E. (2015). *Estrategias de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de una escuela privada de educación media superior*.
- Salirrosas, R. (2015). "Aprendizaje estratégico y rendimiento académico en estudiantes de matemática de la Universidad Nacional de Educación". Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima – Perú.
- Say, R (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes del nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*.
- Susanibar, A. (2020). "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho"., Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa (6ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Vásquez, W. M. (2015). "Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2014". Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle". Lima-Perú.
- Velarde, L. (2017). "Competencias pedagógicas y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de la matemática en estudiantes universitarios". Universidad Cesar Vallejo.
- Vildoso, V. (2003). *Influencia de los hábitos de estudio y la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de*

Agronomía de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vilcherres, S. (2015) “Estrés Académico y su relación con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación en el Año 2014”.

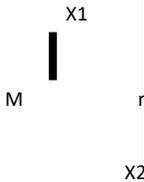
Zarate, G. (2017). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas. Lima. Biblioteca Universidad Nacional mayor de San Marcos. Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Liderazgo y Desempeño Docente en una Institución Educativa El Tambo Huancayo-2022 Autor: Gutiérrez Romero Jorge Tobías							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:)¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el saber público del desempeño docente en la institución educativa LAR del Tambo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación directa entre el Liderazgo y el saber pedagógico del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022</p> <p>Existe una relación directa entre el Liderazgo y el saber cultural del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022</p> <p>Existe una relación directa entre el Liderazgo y el saber público del desempeño docente en la Institución Educativa LAR del Tambo, 2022.</p>	Variable 1: Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Fijación de metas y expectativas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción permanente del trabajo en equipo. 2. Fomenta el trabajo coordinado entre actores educativos. 3. Fijación de metas y objetivos alineados a la realidad educativa. 4. Rebasar las expectativas de los actores educativos 5. Expectativas de los actores educativos. 	1,2,3,4,5	politómica 1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<i>Bajo Medio Alto</i>
Utilización estratégica de los recursos.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Solución inmediata a los problemas institucionales. 7. Iniciativa para prevenir problemas futuros. 8. Optimización en el uso de recursos asignados a la institución educativa. 9. Gestión adecuada para la obtención de recursos. 10. Alianzas estratégicas para la obtención de recursos. 	6,7,8,9,10					
Participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	<ol style="list-style-type: none"> 11. Toma de decisiones adecuada y en consenso. 12. Manejo de información y toma de decisiones. 13. Fomenta la participación activa entre docentes. 14. Fomenta el crecimiento y desarrollo docente. 15. Ejecuta políticas adecuadas de motivación y estímulo al buen desempeño. 	11, 12, 13, 14, 15					

			Variable 2:Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Saber Pedagógica	1. Conocimiento de sus estudiantes 2. Dominio de enfoques, procesos y contenidos pedagógicos. 3. Planeamiento del proceso pedagógico. 4. Dominio de contenidos disciplinares y enseñanza. 5. Utilización de estrategias. 6. Evaluación sistemática del aprendizaje de los estudiantes.	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10 11,12,13,14,15	politómica 1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<i>Bajo Medio</i> <i>Alto</i>
			Saber Cultural	7. Conocimiento del entorno educativo y social. 8. Conocimiento de la realidad familiar del estudiante. 9. Valoración al contexto sociocultural. 10. Integración de la enseñanza y el entorno cultural.			
			Saber Política	11. Tomar decisiones veraz y objetiva. 12. Establecer relaciones de apoyo y colaboración entre familiares de estudiantes y el entorno. 13. Estrechar relaciones de colaboración y apoyo entre comunidad educativa y Estado. 14. Fomentar alianzas con el contexto local para logro de aprendizajes. 15. Fomentar alianzas para el aprendizaje significativo			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>Nivel: Diseño: Descriptivo Correlacional</p>  <p>M = Muestra X1= Liderazgo r = relación (correlación de Rho Spearman) X2=Desempeñodocente.</p> <p>Método: CuantitativaDeductivo</p>	<p>Población: 60 Docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No experimental</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <p>Técnicas: Encuesta y la observación</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bolívar citado por el Minedu Año: 2014 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: colegios</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta y la observación Instrumentos: Cuestionario Autor: El Marco del Buen Desempeño Año: 2014 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: colegios Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tratamiento estadístico</p> <p>Tablas, gráficos, cuadros</p> <p>Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach</p> <p>INFERENCIAL:</p>
---	---	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V. 1 Liderazgo	Robinson(2016), "Es la relación de influencia generada entre líderes y seguidores, a través del cual ambas partes desean conseguir cambios y resultados compartidos y beneficiosos para ambos". (p. 27).	se medirá a través de cuestionario de Liderazgo, que consta de 14 reactivos en sus tres dimensiones.	Fijación de metas y expectativas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción permanente del trabajo en equipo. 2. Fomenta el trabajo coordinado entre actores educativos. 3. Fijación de metas y objetivos alineados a la realidad educativa. 4. Rebasar las expectativas de los actores educativos 5. Expectativas de los actores educativos 	ordinal categorías: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			Utilización estratégica de los recursos.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Solución inmediata a los problemas institucionales. 7. Iniciativa para prevenir problemas futuros. 8. Optimización en el uso de recursos asignados a la institución educativa. 9. Gestión adecuada para la obtención de recursos. 10. Alianzas estratégicas para la obtención de recursos. 	
			Participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	<ol style="list-style-type: none"> 11. Toma de decisiones adecuada y en consenso. 12. Manejo de información y tomade decisiones. 13. Fomenta la participación activa entre docentes. 14. Fomenta el crecimiento y desarrollo docente. 15. Ejecuta políticas adecuadas de motivación y estímulo al buen desempeño. 	

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V 2 Desempeño docente	Zarate, G. (2017); destaca que es a través del “desempeño docente se logra calificar las capacidades y calidad profesional del docente, sus conductas laborales, su comportamiento, disposición funcional, puntualidad, compromiso, disciplina e innovación pedagógica”. (p.83)	Capacidad docente por el que demuestran el cumplimiento óptimo de la ejecución de sus funciones docentes con el fin de optimizar el servicio educativo. Se medirá con la técnica encuesta y su instrumento cuestionario de desempeño docente y mediante el saber pedagógico, cultural y el saber público. Consta de 14 reactivos en tres dimensiones.	Saber Pedagógico.	1. Conocimiento de sus estudiantes 2. Dominio de enfoques, procesos y contenidos pedagógicos. 3. Planeamiento del proceso pedagógico. 4. Dominio de contenidos disciplinares y enseñanza. 5. Utilización de estrategias. 6. Evaluación sistemática del aprendizaje de los estudiantes.	La escala de medición será ordinal con las categorías de: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			Saber Cultural.	7. Conocimiento del entorno educativo y social. 8. Conocimiento de la realidad familiar del estudiante. 9. Valoración al contexto sociocultural. 10. Integración de la enseñanza y el entorno cultural.	
			Saber Político.	11. Tomar decisiones veraz y objetiva. 12. Establecer relaciones de apoyo y colaboración entre familiares de estudiantes y el entorno. 13. Estrechar relaciones de colaboración y apoyo entre comunidad educativa y Estado. 14. Fomentar alianzas con el contexto local para logro de aprendizajes. 15. Fomentar alianzas para el aprendizaje significativo	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Título: “Liderazgo y desempeño docente en la Institución Educativa Luis Aguilar Romaní Justicia Paz y Vida, Tambo – 2021”

Instrucciones:

Estimado docente de la Institución Educativa Luis Aguilar Romaní de Justicia Paz y Vida, del distrito de El Tambo., seguros de su alto espíritu de colaboración, es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a los ítems del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo a desarrollarse, se le recuerda que no existe una respuesta correcta o incorrecta

En tal sentido le agradeceremos leer detenidamente cada ítem y marcar con una “X” la alternativa que usted considera:

Variable 1: LIDERAZGO

N°	Dimensión 1: Fijación de metas y expectativas	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Considera usted, que los directivos de la Institución Educativa promocionan permanente el trabajo en equipo entre todos los docentes y colaboradores.			
2	Considera usted, que los directivos, fomentan el trabajo coordinado entre todos los actores educativos de la institución educativa.			
3	Considera usted, que los directivos fijan y establezcan objetivos claros referente al desarrollo pedagógicos considerando la realidad y necesidades educativas.			
4	Considera usted, que los directivos fijan y establecen las metas alcanzables relacionados a los aspectos pedagógicos con los últimos cambios el sistema educativo y de acuerdo a la realidad y necesidad educativa			
5	Considera usted, que la gestión de los directivos, rebasan las expectativas generadas de los actores educativos en la institución.			
	Dimensión 2: Utilización estratégica de los recursos			
6	Usted considera, que los directivos ofrecen soluciones inmediatas a los problemas institucionales de la entidad educativa.			
7	Considera usted, que el director de la entidad educativa se anticipa a los problemas pedagógicos que pudieran presentarse.			
8	Considera usted, que los responsables de la gestión y los docentes optimizan el uso de los recursos asignados para la enseñanza - aprendizaje en la institución educativa.			
9	Los directivo realizan una gestión adecuada para la obtención inmediata de recursos que se requieren en la entidad educativa.			

10	Los directivos han establecido Alianzas estratégicas con otras instituciones como para obtener la donación de recursos para la entidad educativa.			
	Dimensión 3: Participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes			
11	Los directivos, realizan la toma de decisiones correctamente y en consenso con los docentes.			
12	Considera usted, que los directivos toman decisiones sobre la base de manejar información veraz y objetiva.			
13	Considera usted, que los directivos fomentan la participación activa entre todos sus docentes.			
14	Considera usted, que los directivos son preocupados y se involucran en el crecimiento y desarrollo docente.			
15	Los directivos del plantel educativo, ejecutan políticas adecuadas de motivación y estímulo al buen desempeño de sus docentes.			

Muchas Gracias por su participación

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensión 1: Saber Pedagógica	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Considera usted, elaborar el programa curricular previo análisis de los contextos, así como la realidad de los estudiantes y del aula.			
2	Considera usted, tener conocimiento y seleccionar los contenidos disciplinares que enseña, en relación a los aprendizajes exigidos por la escuela y marco curricular.			
3	Considera usted, planificar adecuadamente el proceso pedagógico, así como el uso de los recursos y la evaluación, mediante programaciones curriculares revisadas permanentemente.			
4	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.			
5	Considera usted, utilizar estrategias y recursos tecnológicos concordantes con las sesiones de aprendizaje en el aula.			
6	Considera usar técnicas y métodos de evaluación diferenciados con el cual miden los aprendizajes de acuerdo con los propósitos institucionales.			
	Dimensión 2: Saber cultural			
7	Considera usted, conocer y fomentar las practicas interculturales de la comunidad para favorecer el desarrollo de los estudiantes y su crecimiento social.			
8	Considera usted, conocer la realidad de las familias de sus estudiantes y establece relaciones democráticas para fortalecer el logro de los aprendizajes de los estudiantes.			
9	Reconoce y valora el contexto sociocultural en el que se ubica la escuela.			
10	Considera usted, que integra en sus enseñanzas, los saberes culturales de la comunidad.			
	Dimensión 3: Saber política			

11	Considera usted, que cuando se toma decisiones con veracidad y objetividad los estudiantes son los beneficiados			
12	Considera usted, fomentar el respeto y el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.			
13	Considera usted, fomentar el trabajo en equipo con la Comunidad Educativa es beneficioso para el aprendizaje significativo de los estudiantes			
14	Considera usted, estar estableciendo relaciones de respeto, y colaboración mutua con la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil.			
15	Considera estar propiciando alianzas estratégicas con otras instituciones para contribuir en el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.			

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

Nombre de la variable	Liderazgo
Autor	Bolívar citado por el Minedu (2014)
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Forma de administración	Individual, vía virtual en Google Form, plataforma de Google
Significación	Análisis del liderazgo a partir de las siguientes dimensiones: Fijación de metas y expectativas, utilización estratégica de los recursos, participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes
Finalidad	Identificación de los niveles del liderazgo.
Población a aplicar	Docentes
Tiempo de aplicación	30 minutos
Escala de medición	Ordinal
Escala valorativa	1.Nunca 2. A veces 3.Siempre

Ficha técnica del instrumento

Nombre de la variable	Desempeño Docente
Autor	MINEDU (2014). El Marco del Buen Desempeño Docente
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Forma de administración	Individual ,vía virtual en Google Form, plataforma de Google
Significación	Análisis del Desempeño Docente a partir de las siguientes dimensiones: Saber pedagógico, Saber cultural y Saber político
Finalidad	Identificación de los niveles del liderazgo.
Población a aplicar	Docentes
Tiempo de aplicación	30 minutos
Escala de medición	Ordinal
Escala valorativa	1.Nunca 2. A veces 3.Siempre

Anexo 5: Validez y Confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento: Liderazgo

La técnica de Aiken fue utilizada para hallar la validez de contenido del instrumento de la variable liderazgo. A continuación, se muestran los resultados.

	Criterios	Nº de jueces	Acuerdos	V. Aiken	Descriptivo
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	5	5	1	Válido
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	5	1	Válido
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	5	5	1	Válido
4. Organización	Existe una organización lógica.	5	5	1	Válido
5. Suficiencia	Comprende los aspectos teóricos científicos.	5	5	1	Válido
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	5	5	1	Válido
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos.	5	5	1	Válido
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	5	5	1	Válido
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	5	5	1	Válido
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	5	5	1	Válido

Fuente: Elaboración propia.

El promedio del valor de Aiken es de 1

Validez del instrumento: Desempeño Docente

La técnica de Aiken fue utilizada para hallar la validez de contenido del instrumento de la variable desempeño docente. A continuación, se muestran los resultados.

	Criterios	Nº de jueces	Acuerdos	V. Aiken	Descriptivo
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	5	5	1	Válido
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	5	1	Válido
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	5	5	1	Válido
4. Organización	Existe una organización lógica.	5	5	1	Válido
5. Suficiencia	Comprende los aspectos teóricos científicos.	5	5	1	Válido
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	5	5	1	Válido
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos.	5	5	1	Válido
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	5	5	1	Válido
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	5	5	1	Válido
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	5	5	1	Válido

Fuente: Elaboración propia.

El promedio del valor de Aiken es de 1.

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL LIDERAZGO.

Nº	Fijación de metas y expectativas					Utilización estratégica de los recursos					Participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1
2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1
3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
5	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	3
6	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1
7	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
8	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
9	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
10	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
12	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
14	2	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1
15	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Liderazgo “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 15

$\Sigma s_i^2 = 9.162$

$s_t^2 = 40.829$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left(1 - \frac{9.162}{40.829} \right) = 0.831 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,831	15

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	30.600	35.971	0.473	0.820
Pregunta2	30.400	37.971	0.236	0.834
Pregunta3	30.333	38.952	0.206	0.833
Pregunta4	30.667	37.524	0.272	0.832
Pregunta5	30.533	32.981	0.696	0.803
Pregunta6	30.333	35.667	0.474	0.820
Pregunta7	30.533	35.267	0.606	0.812
Pregunta8	29.933	39.638	0.104	0.838

Pregunta9	30.067	36.067	0.406	0.824
Pregunta10	30.400	36.829	0.362	0.827
Pregunta11	30.533	35.695	0.471	0.820
Pregunta12	30.800	33.600	0.738	0.803
Pregunta13	30.667	34.952	0.488	0.819
Pregunta14	30.133	36.838	0.381	0.825
Pregunta15	30.467	31.981	0.774	0.797

Salida SPSS versión 26.0

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Nº	Saber pedagógico						Saber cultural				Saber público				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2
3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1
4	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3
5	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
7	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
10	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3
11	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3
12	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
13	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
14	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
15	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Desempeño docente “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 15

$\sum S_i^2 = 8.495$

$S_t^2 = 46.410$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left(1 - \frac{8.495}{46.410} \right) = 0.875 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	15

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	33.000	42.143	0.385	0.874
Pregunta2	33.200	39.600	0.713	0.859
Pregunta3	33.000	41.714	0.371	0.876
Pregunta4	33.000	42.571	0.411	0.872
Pregunta5	33.067	41.495	0.461	0.871
Pregunta6	33.133	38.838	0.781	0.856
Pregunta7	33.267	40.210	0.570	0.865
Pregunta8	33.200	37.029	0.800	0.853
Pregunta9	33.333	39.524	0.590	0.864
Pregunta10	32.933	39.067	0.731	0.858
Pregunta11	33.000	43.571	0.287	0.877
Pregunta12	33.267	41.638	0.494	0.869
Pregunta13	33.067	41.067	0.508	0.868
Pregunta14	33.067	40.495	0.496	0.869
Pregunta15	33.000	42.857	0.308	0.877

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 6: Base de Datos

Base de datos de la variable Liderazgo.

N°	Fijación de metas y expectativas								Utilización estratégica de los recursos								Participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes								Liderazgo	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel			
1	3	2	2	3	3	13	Alto	2	3	2	3	3	13	Alto	3	2	2	3	3	13	Alto	39	Alto			
2	1	1	3	3	2	10	Medio	1	2	2	3	3	11	Medio	2	3	3	2	1	11	Medio	32	Medio			
3	3	3	2	3	2	13	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	3	2	3	3	2	13	Alto	39	Alto			
4	1	1	2	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	3	7	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	20	Bajo			
5	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	2	1	6	Bajo	16	Bajo			
6	3	3	3	2	2	13	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	2	3	2	3	3	13	Alto	39	Alto			
7	3	3	2	2	3	13	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	40	Alto			
8	1	2	1	2	1	7	Bajo	2	1	1	2	1	7	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	21	Bajo			
9	1	1	2	3	1	8	Bajo	1	1	2	2	1	7	Bajo	2	1	2	1	1	7	Bajo	22	Bajo			
10	1	2	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	2	1	1	1	2	7	Bajo	18	Bajo			
11	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	2	6	Bajo	16	Bajo			
12	3	1	3	3	1	11	Medio	3	2	2	2	2	11	Medio	3	2	2	3	1	11	Medio	33	Medio			
13	2	3	3	3	3	14	Alto	2	3	3	3	3	14	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	42	Alto			
14	3	3	3	2	2	13	Alto	2	3	2	3	3	13	Alto	3	2	3	3	2	13	Alto	39	Alto			
15	2	1	2	1	2	8	Bajo	2	1	3	1	1	8	Bajo	1	3	1	1	2	8	Bajo	24	Bajo			
16	1	3	1	1	2	8	Bajo	2	1	1	1	3	8	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	24	Bajo			
17	1	2	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	19	Bajo			
18	3	1	1	1	2	8	Bajo	1	3	3	1	1	9	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	26	Medio			
19	2	1	2	1	3	9	Medio	2	2	2	1	3	10	Medio	2	1	1	3	3	10	Medio	29	Medio			
20	3	1	3	3	2	12	Medio	2	2	3	3	1	11	Medio	2	2	2	2	3	11	Medio	34	Medio			

21	2	3	2	3	2	12	Medio	2	2	2	3	3	12	Medio	2	2	3	3	2	12	Medio	36	Medio
22	3	2	2	2	3	12	Medio	1	3	3	1	3	11	Medio	2	3	2	3	1	11	Medio	34	Medio
23	2	2	3	2	3	12	Medio	2	2	3	2	3	12	Medio	2	3	3	1	3	12	Medio	36	Medio
24	1	3	3	2	3	12	Medio	3	3	2	2	2	12	Medio	2	3	2	2	3	12	Medio	36	Medio
25	3	2	2	2	3	12	Medio	3	1	3	1	3	11	Medio	3	1	2	3	3	12	Medio	35	Medio
26	3	3	2	3	3	14	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	42	Alto
27	3	3	2	3	3	14	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	43	Alto
28	3	2	1	1	3	10	Medio	3	1	2	2	3	11	Medio	3	2	2	1	3	11	Medio	32	Medio
29	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
30	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
31	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
32	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
33	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
34	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
35	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
36	2	3	2	3	3	13	Alto	2	3	3	2	2	12	Medio	2	3	3	3	2	13	Alto	38	Alto
37	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
38	2	3	3	2	3	13	Alto	3	2	3	2	3	13	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	40	Alto
39	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
40	3	3	2	2	3	13	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	39	Alto
41	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
42	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
43	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
44	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
45	2	3	3	3	2	13	Alto	2	3	2	3	3	13	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	39	Alto
46	3	3	3	2	3	14	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	42	Alto
47	3	2	3	3	3	14	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	42	Alto

48	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
49	2	1	3	2	3	11	Medio	2	2	3	3	1	11	Medio	2	3	2	1	3	11	Medio	33	Medio
50	3	2	2	3	2	12	Medio	3	3	2	2	2	12	Medio	3	3	2	2	2	12	Medio	36	Medio
51	2	3	3	3	2	13	Alto	3	2	3	2	3	13	Alto	3	2	3	2	3	13	Alto	39	Alto
52	3	2	2	1	3	11	Medio	3	2	2	2	2	11	Medio	1	3	3	2	2	11	Medio	33	Medio
53	2	3	3	3	3	14	Alto	2	3	3	3	3	14	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	43	Alto
54	2	2	3	3	3	13	Alto	2	2	3	3	3	13	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	40	Alto
55	1	1	3	2	2	9	Medio	3	1	2	1	3	10	Medio	3	2	1	2	2	10	Medio	29	Medio
56	2	2	2	2	1	9	Medio	3	1	1	1	3	9	Medio	1	3	1	3	1	9	Medio	27	Medio
57	3	3	1	3	2	12	Medio	3	2	1	2	3	11	Medio	2	2	3	2	2	11	Medio	34	Medio
58	3	2	3	3	2	13	Alto	3	3	2	3	2	13	Alto	2	3	3	3	2	13	Alto	39	Alto
59	3	3	2	3	2	13	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	2	3	3	3	3	14	Alto	41	Alto
60	1	1	3	2	3	10	Medio	2	3	1	1	3	10	Medio	3	3	2	1	1	10	Medio	30	Medio

Base de datos del Desempeño docente.

N°	Saber Pedagógico								Saber Cultural						Saber Político						Desempeño docente		
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	2	2	2	1	3	13	Medio	1	3	2	2	8	Medio	3	2	3	1	2	11	Medio	32	Medio
2	3	1	2	1	3	2	12	Medio	2	1	3	1	7	Medio	2	2	1	3	1	9	Medio	28	Medio
3	3	2	3	1	3	2	14	Medio	3	2	2	2	9	Medio	2	1	3	3	3	12	Medio	35	Medio
4	3	1	1	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	2	2	1	1	1	7	Bajo	21	Bajo
5	2	1	1	1	1	2	8	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	17	Bajo
6	1	3	1	2	3	3	13	Medio	1	3	1	3	8	Medio	2	3	3	1	2	11	Medio	32	Medio
7	1	3	3	3	3	1	14	Medio	3	1	3	2	9	Medio	3	2	2	3	2	12	Medio	35	Medio
8	3	1	2	1	1	1	9	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	21	Bajo
9	1	3	2	1	1	1	9	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	2	1	2	1	1	7	Bajo	22	Bajo
10	2	2	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	2	1	6	Bajo	18	Bajo
11	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	16	Bajo
12	3	2	1	3	2	1	12	Medio	2	2	1	2	7	Medio	2	3	1	2	2	10	Medio	29	Medio
13	3	2	2	3	1	1	12	Medio	2	2	3	1	8	Medio	2	1	3	3	1	10	Medio	30	Medio
14	3	1	2	3	2	2	13	Medio	2	1	3	3	9	Medio	3	3	2	2	1	11	Medio	33	Medio
15	2	1	2	1	1	2	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	2	1	1	7	Bajo	22	Bajo
16	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	2	1	1	2	1	7	Bajo	22	Bajo
17	1	1	2	1	2	1	8	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	19	Bajo
18	1	2	2	2	1	1	9	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	2	1	2	1	1	7	Bajo	22	Bajo
19	2	2	2	1	1	2	10	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	2	1	3	2	1	9	Medio	25	Bajo
20	3	2	2	3	2	3	15	Alto	3	2	2	3	10	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	38	Alto

21	3	2	2	3	3	3	16	Alto	2	3	3	2	10	Alto	3	2	2	3	3	13	Alto	39	Alto
22	3	2	2	3	3	2	15	Alto	2	3	3	2	10	Alto	2	3	2	3	3	13	Alto	38	Alto
23	3	2	2	3	3	3	16	Alto	3	2	2	3	10	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	39	Alto
24	3	2	3	3	2	3	16	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	39	Alto
25	2	3	3	3	2	2	15	Alto	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	2	13	Alto	38	Alto
26	3	3	3	3	2	3	17	Alto	3	2	3	3	11	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	42	Alto
27	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	3	3	2	11	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	42	Alto
28	3	3	3	3	2	3	17	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	42	Alto
29	3	3	3	2	3	3	17	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	42	Alto
30	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
31	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
32	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
33	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
34	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
35	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
36	3	3	3	2	2	3	16	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	3	2	3	13	Alto	40	Alto
37	2	3	3	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	43	Alto
38	3	2	3	2	2	2	14	Medio	3	3	1	3	10	Alto	3	2	2	3	2	12	Medio	36	Medio
39	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	43	Alto
40	3	2	3	3	3	2	16	Alto	3	3	2	3	11	Alto	2	3	3	2	3	13	Alto	40	Alto
41	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
42	3	2	3	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	43	Alto
43	3	3	2	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	43	Alto
44	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	44	Alto
45	2	3	2	3	3	3	16	Alto	3	2	3	3	11	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	40	Alto
46	3	3	2	3	2	3	16	Alto	3	3	3	2	11	Alto	2	3	3	2	3	13	Alto	40	Alto
47	3	3	3	2	3	2	16	Alto	3	2	3	3	11	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	41	Alto

48	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	45	Alto
49	2	3	3	2	3	3	16	Alto	2	3	3	3	11	Alto	3	2	3	3	3	14	Alto	41	Alto
50	3	3	2	2	2	3	15	Alto	2	3	2	3	10	Alto	3	2	2	3	3	13	Alto	38	Alto
51	1	3	3	1	2	3	13	Medio	2	3	2	2	9	Medio	2	3	1	3	3	12	Medio	34	Medio
52	1	3	2	2	3	1	12	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	3	1	1	3	10	Medio	30	Medio
53	2	3	2	2	1	1	11	Medio	3	1	2	1	7	Medio	2	2	2	1	2	9	Medio	27	Medio
54	2	2	2	3	3	2	14	Medio	2	3	2	3	10	Alto	2	2	2	3	3	12	Medio	36	Medio
55	3	1	2	1	2	1	10	Bajo	2	3	1	1	7	Medio	3	1	1	2	2	9	Medio	26	Medio
56	1	1	1	1	2	3	9	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	23	Bajo
57	1	3	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	8	Medio	3	2	2	2	2	11	Medio	31	Medio
58	1	3	3	2	3	1	13	Medio	3	2	2	2	9	Medio	1	3	2	3	3	12	Medio	34	Medio
59	3	1	3	2	2	3	14	Medio	3	2	3	2	10	Alto	2	3	3	2	3	13	Alto	37	Alto
60	1	1	1	3	3	1	10	Bajo	2	2	1	2	7	Medio	2	1	2	2	2	9	Medio	26	Medio

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Rosa Luz Vargas Flores; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado “Liderazgo y desempeño docente en una Institución Educativa, El Tambo 2022”, del estudiante Jorge Tobías, Gutiérrez Romero, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 %, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Vargas Flores Rosa Luz	
DNI: 17910940	 Firma
ORCID: 0000-0002-7570-2467	