



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una
institución de educación secundaria de chota**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Rivera Diaz, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-9509-7228)

ASESORES:

Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con la fortaleza de Dios y la Madre Santísima. Dedico esta tesis con todo cariño y amor a mi madre: Cecilia Díaz Bravo y a mi abuela que dios goce y en paz descansa. Por ser fuentes de inspiración y soporte categórico, para ser realidad mi anhelado sueño y dar cumplimiento a la meta trazada.

Autor: Carlos Enrique

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas quisiera expresar mi gratitud a todos los que contribuyeron en el desarrollo de mis competencias profesionales, especialmente a la Escuela de Posgrado de la ilustre Universidad “César vallejo”.

A la comunidad educativa integrada por directivos, docentes, personal administrativo fundamentalmente a la Escuela de Posgrado, Sub Sede Chiclayo. Quienes contribuyeron a mi formación pertinente en el campo de la innovación y creatividad acorde con los cambios que ofrece el mundo actual. Potenciando mis competencias y capacidades que favorecen al perfeccionamiento de la práctica docente, lo que repercute para la mejora de la calidad educativa.

Asimismo, quiero ofrecer un millón de gracias al asesor: Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil. Y al coasesor: Dr. Chang Jiménez, Carlos Alfredo. Por sus valiosos y desplegados conocimientos con el fin de concretizar el trabajo de investigación y por haber aportado en bien de la superación.

Por último, hacer extensivo mi agradecimiento al director sub director y docentes, quienes me brindaron las facilidades en la recolección de datos y sin ellos no hubiese sido posible el desarrollo de la investigación.

El autor: Carlos Enrique



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota", cuyo autor es RIVERA DIAZ CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 05-08- 2023 08:41:45

Código documento Trilce: TRI - 0640731



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA DIAZ CARLOS ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ENRIQUE RIVERA DIAZ DNI: 27426433 ORCID: 0000-0001-9509-7228	Firmado electrónicamente por: CRIVERADI el 04-08- 2023 22:01:19

Código documento Trilce: TRI - 0640733

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	vi
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones</i>	19
Tabla 2 <i>Prueba de correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente</i>	20
Tabla 3 <i>Nivel de la variable liderazgo directivo en una institución de educación secundaria de chota.</i>	20
Tabla 4 <i>Nivel de la variable desempeño docente en una institución de educación secundaria de chota.</i>	21
Tabla 5 <i>Prueba de correlación entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente</i>	21
Tabla 6 <i>Prueba de correlación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente</i>	22
Tabla 7 <i>Prueba de correlación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente.</i>	23

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación.....	15
Figura 2. Diagrama de cajas.....	19

RESUMEN

El presente estudio presenta como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. Se realizó una investigación de tipo básica y es un diseño no experimental correlacional. En consecuencia, se estableció una muestra de 50 docentes a los que se aplicó como técnica la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que se percibe un nivel muy bajo en el liderazgo directivo en una institución de educación secundaria de Chota por el 34% de los docentes, además existe otro grupo de 34% que lo percibe como bajo. Solo el 32% restante lo percibe como regular. Además, se percibe un nivel muy bajo en el desempeño docente en una institución por el 44% de los docentes participantes, además existe otro grupo de 30% que lo percibe como bajo. Solo el 26% restante lo percibe como regular. Finalmente se concluye que el liderazgo directivo y el desempeño docente presentan una significancia de 0.00 menor a 0.05. Es decir, existe una dependencia significativa entre las variables, además el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.537 lo que evidencia una relación de fuerza media entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, secundaria.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in a secondary school in Chota. A basic research was carried out with a non-experimental correlational design. Consequently, a sample of 50 teachers was established to whom the survey technique was applied and its instrument was the questionnaire. The results showed that 34% of the teachers perceive a very low level of managerial leadership in a secondary school in Chota, and there is another group of 34% who perceive it as low. Only the remaining 32% perceive it as regular. In addition, 44% of the participating teachers perceive a very low level of teaching performance in one institution, and another group of 30% perceive it as low. Only 26% of the remaining 26% perceive it as regular. Finally, it is concluded that managerial leadership and teaching performance have a significance of 0.00 less than 0.05. In other words, there is a significant dependence between the variables, and the Spearman correlation coefficient is 0.537, which shows a relationship of medium strength between the two variables.

Keywords: Managerial leadership, teacher performance, secondary school.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional se observa que la sociedad globalizada actual presenta grandes avances tecnológicos y científicos llegando a ser el liderazgo un tema de gran interés en las instituciones educativas, por la urgente necesidad de un liderazgo directivo flexible a los cambios en la educación actual (López et al., 2020). Por lo tanto, es inevitable formular nuevas teorías y acumular nuevo conocimiento, de esta manera, el liderazgo brinde un apoyo significativo al desarrollo de las experiencias pedagógicas (Moreno et al., 2021).

Sin embargo, existe una problemática global, en Lituania donde la educación no puede mejorar por la falta de educadores actualizados y escasez de directores con la capacidad de gestión en los ámbitos: personal, social, administrativo y metodológico (Jakavonytė & Strazdauskienė, 2023). De igual forma, en Jordania se demostró que el centro educativo no escapa a esta problemática porque es bajo liderazgo (Khateeb et al., 2023). Por otro lado, en Malasia las prácticas de liderazgo demuestran que mediante capacitación continua la práctica pedagógica puede mejorar siempre que este asociado a un adecuado liderazgo institucional (Wahabí et al., 2020).

En España un enfoque que permite dar solución mediante el ejercicio de un liderazgo directivo que abarque actitudes correctas con un manejo adecuado de ambientes y equipos ofrece a los pedagogos la ocasión de ejercer un mejor desempeño que responde a altos índices de calidad educativa (González et al., 2019). Por su parte, en Ecuador según Ordoñez et al., (2020) factores tal es el caso de la motivación laboral, la participación conjunta y una comunicación efectiva del equipo directivo afectan directamente en el desenvolvimiento pedagógico. En este sentido, en México como en todas las realidades anteriores, la injusticia y la desigualdad ha creado brechas en la educación, por lo que es imperativo desarrollar políticas e iniciativas por parte de autoridades líderes capacitados que promuevan el trabajo conjunto ofreciendo recursos y un mejor ambiente para aumentar el desempeño de los maestros (Jáuregui et al., 2022).

En el Perú una de las herramientas estratégicas implementadas por el MINEDU con el objetivo de otorgar una mayor relevancia al liderazgo directivo, se

han establecido competencias en el Marco del buen desempeño, dominios y desempeños de los directivos y maestros requeridos para el desenvolvimiento en las instituciones educativas (Castrillon, 2021). Asimismo, en la Reforma Magisterial se expone la inminente necesidad de formar directivos capacitados que puedan ocupar un puesto directivo con liderazgo educacional (MINEDU, 2022).

Cajamarca no se escapa de la realidad nacional e internacional mencionada siendo un factor clave el liderazgo directivo, ya que en nuestra región como a nivel nacional se selecciona los directivos por medio de evaluaciones estandarizadas dirigidas con conocimientos teóricos, lo que repercute en el desenvolvimiento de la gestión administrativa y pedagógica, debido a las escasas habilidades y destrezas en los ámbitos: personales, sociales, prácticos, metodológicos, trascendiendo dicho problema por la falta de competencias de gestión o la necesidad de un mejor estilo de líder para vincular el desempeño de los educadores en el cumplimiento de metas educativas, para desarrollar con éxito la transformación del proceso educativo con miras a potenciar la educación y el cierre de brechas (Ordoñez et al., 2022)

Algún líder educador y directivo en I.E de secundaria de Chota mantienen ideas conservadoras, lo que dificulta el cumplimiento de los desempeños pedagógicos establecidos por la reforma educativa y se obstaculiza la transición de la educación tradicional a una nueva educación globalizada y tecnológica. Como consecuencia, se encuentra limitada la implementación de nuevas metodologías en el trabajo pedagógico en esta institución. Por esta razón, se formula la interrogación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota? Además, se plantean problemas específicos, tales como: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con las distintas dimensiones del desempeño docente? ¿Existe alguna correlación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente? ¿Cómo se relacionan entre sí las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente?

Debido a lo anteriormente mencionado, se define el objetivo a nivel general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente

en una institución de educación secundaria de Chota. Por lo tanto, los objetivos específicos comprenden: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. Diagnosticar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.

Es justificable desde el aspecto práctico porque la pesquisa permitirá conocer los aspectos esenciales del líder directivo, según Romero, (2021) facilita reconocer las cualidades para alcanzar las metas mediante la colaboración y apoyo de los educadores, ya que el desenvolvimiento didáctico es trascendental para impulsar los cambios que permitan garantizar una educación de calidad.

Desde el aspecto metodológico según Hernández y Mendoza (2018) se fundamenta mediante procedimientos que orienta el desarrollo de la construcción teórica que dará sustento al liderazgo directivo, así como al desempeño docente. De igual forma, se visiona establecer criterios válidos y confiables para un buen resultado del estudio.

Desde lo social, según Córdova et al. (2021) es importante debido la interacción y persuasión del líder pedagógico con los integrantes de los actores educativos, busca que los integrantes educativos trabajen con un objetivo común. Es decir, el líder que se conoce a sí mismo puede tomar decisiones más acertadas.

La hipótesis fue: Existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. En consecuencia, la hipótesis nula plantea la idea opuesta: No existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. Es importante destacar que ambas hipótesis se verificaron durante el desarrollo con el fin de determinar la validez de la premisa fundamental.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de verificar de forma detallada los contenidos de la investigación a tratar en el ámbito internacional se alude a Firmansyah et al., (2022) En su trabajo "asociación del liderazgo y el desempeño del educador", el fin planteado fue investigar la conexión existente en el liderazgo transformador y el rendimiento educativo. La muestra seleccionada para el estudio estuvo compuesta por 40 participantes, el estudio en sí fue cuantitativo con diseño no experimental. Como método de análisis, se utilizaron técnicas de investigación documental y la herramienta consistió en una ficha de registro. Se demostró que la prevalencia del liderazgo en el desempeño de los educadores es la más baja en los países de Asia oriental y la más alta en el sudeste asiático. En resumen, que la gestión incide en la eficacia de los educadores en diversas áreas de enseñanza.

Maipita et al. (2023) En su investigación titulada. Efecto soporte organizacional y tecnoestrés enseñanza pedagógica, su objetivo fue analizar el efecto del apoyo organizacional y del tecnoestrés en el desenvolvimiento docente. Cuya muestra fue de 419 futuros educadores. Utilizando un enfoque cuantitativo y empleando un diseño no experimental, utilizando, para ello un cuestionario como herramienta principal. Se demostró que indicaron que el soporte organizacional es un buen predictor de la efectividad de la enseñanza en línea. Al mismo tiempo, el tecnoestrés no amenaza de manera crítica la eficacia docente. En conclusión, el director para fortalecer las capacidades de los educadores debe implementar estrategias para promover el apoyo organizacional y disminuir el tecnoestrés.

Ngabiyanto et al. (2022) en el trabajo propuso como objetivo analizar el desempeño y analizar su influencia de los directores en la pandemia de COVID-19. La muestra fue 200 maestros públicos y privados. El paradigma cuantitativo y un diseño de estudio no experimental, en el que se empleó la encuesta para recolectar datos mediante el uso del cuestionario herramienta didáctica. Los resultados reflejaron que el liderazgo educativo obtuvo un rendimiento satisfactorio en cinco dimensiones consideradas relevantes (liderazgo, supervisor, empresarial, social y personalidad). En resumen, se puede afirmar que el ambiente de la escuela y la capacidad de enseñar repercute en la eficiencia del trabajo.

Pardosi et al. (2022) el propósito central del estudio evalúa la relevancia de la calidad de las conductas de liderazgo del director con relación al desempeño del educador, con el objetivo de establecer si existe o no una asociación. La muestra fue 317 docentes con 281 docentes. Se enfocó en un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La principal técnica empleada es la encuesta, mientras que el cuestionario fue la herramienta elegida como instrumento para recopilar los datos relevantes. Los resultados mostraron un efecto revelador del 5% entre: la calidad del comportamiento de liderazgo del director sobre la eficacia docente, una asociación estimada de 0,89 en $-t = 3,23 > 1,96$. En resumen, se puede afirmar que el comportamiento positivo del líder se limitó a la relación líder-seguidor, estructura de actividades y poder posicional.

Suriagir et al. (2022) El objetivo fue analizar la interconexión que existe entre diferentes factores, a saber: la supervisión del director de la escuela, la motivación y la satisfacción laboral, y cómo se asocian al desempeño de los docentes en su trabajo. La muestra fue 650 profesores, de los cuales 460 eran utilizables. El estudio se desarrolla con una perspectiva cuantitativa y diseño no experimental, de igual forma la técnica empleada es la encuesta y el cuestionario el instrumento. Se demostró que muestran una asociación entre la satisfacción laboral y la motivación significativa, lo que genera mejores resultados docentes en las organizaciones. En general, el nivel de educación se ha mantenido sin cambios porque los maestros no están calificados y no tienen el conocimiento necesario de sus materias.

De igual forma, luego de un análisis de la literatura en Perú se señala Rojas et al. (2019) en el estudio busca establecer reglas claras para el cumplimiento de sus propósitos y expectativas establecidas. La muestra fue 257 participantes de las 5 instituciones educativas. El paradigma cuantitativo utilizando un diseño no experimental. Para ello se realizó la técnica denominada encuesta y el cuestionario fue instrumento principal. Los resultados obtenidos mostraron un porcentaje significativo de un 58,4% relacionado con altos niveles de control reproductivo cariñoso y control emocional libre (38,8%) son mejores, sin embargo, los niveles de control reproductivo punitivo son bajos (44,7%), razonables (50,6%), emocional obediente (54,4%) y emocional indómito (44,4%). En suma, afirma que en un alto

porcentaje los gerentes pedagógicos típicas se destacan por cultivar líderes que velan por el interés y desarrollo educativo.

Castrillón (2021) la finalidad principal de la investigación fue establecer la asociación del desempeño de los educadores y liderazgo directivo, utilizando una muestra compuesta por 72 docentes. Los resultados obtenidos reflejaron que la gestión del docente se sitúa en un buen nivel del 93,1%, mientras que el nivel habitual se encuentra en un 6,9%. En conclusión, con 0.906 de correlación muestra una correspondencia y equivalente entre ambas variables.

Sánchez (2021) En su tesis, el objetivo establecido fue establecer la asociación entre el trabajo del maestro y liderazgo de los directivos, utilizando la muestra de 81 maestros. En el que el resultado obtenido reveló que el 58% de los maestros presentaba un bajo liderazgo, mientras que el 59% se encontraba en el nivel de entrada en la docencia. En conclusión, se puede afirmar que la observación del liderazgo docente se considera baja, ya que el 58% de los profesores lo calificó como tal, el 31% lo situó en el nivel medio y solo el 11% lo clasificó como alto.

Castañeda (2019) la finalidad del estudio se centró en establecer cómo se relaciona el acompañamiento y el desempeño de los educadores, y se llevó a cabo utilizando una muestra de 117 profesores. Se utilizó un enfoque cuantitativo para la investigación, mediante la realización de un diseño no experimental que incluyó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados derivados muestran que el 100% de los maestros, 75 (64%) consideraron el nivel de apoyo pedagógico bueno, 30 (26%) lo consideraron regular, y también 12 (10%) de acuerdo. malo Así se puede afirmar que 90 docentes califican el programa pedagógico como bueno, pero en diferentes niveles. En conclusión, existe evidencia suficiente para sugerir que las percepciones de apoyo pedagógico están asociadas ($Rho = 0,780$) siendo significativo (valor de $p = 0,000$ menos de 0,05) con la eficacia docente. Se puede decir que cuanto mejor sea la experiencia de cooperación pedagógica, mejor será la eficacia de la enseñanza.

Reyes (2022) la investigación tuvo como propósito crear una explicación acerca de cómo ejecutar estrategias innovadoras para mejorar el desempeño docente. La metodología un diseño no experimental que empleó la técnica de

encuesta y un cuestionario. La muestra se compuso de 17 artículos seleccionados de varias revistas indexadas. En suma, se obtuvo que diversos estudios cuantitativos, demostraron el impacto de las estrategias innovadoras y la eficacia docente es significativamente alto, $r= 0,964\ 52,94\%$. En definitiva, se puede afirmar que, a lo largo de la historia, el estudio de las estrategias pedagógicas innovadoras ha sido, es y seguirá siendo significativamente positivo respecto al buen desarrollo de la docencia y la eficacia de la buena docencia.

Por consiguiente, en el contexto nacional se muestra a Inicio (2020) el propósito fue establecer cómo se encuentra relacionado el liderazgo de los directivos con el desempeño de los educadores, utilizando una muestra accedida por 250 estudiantes y 66 docentes. Para el estudio se utilizó la perspectiva cuantitativa, mediante un diseño no experimental que involucró la técnica encuesta y el cuestionario. Los resultados demostraron la relación fuerte entre docentes ($r=0,8341$) y estudiantes ($r=0,9422$) cuando el líder es un líder autoritario. De esta forma, el liderazgo autoritario afecta la eficacia docente en sus diversas dimensiones. En resumen, se puede afirmar que hay una conexión favorable, como demuestran los resultados obtenidos a través de las evaluaciones realizadas tanto por los profesores ($r=0.9795$) como por los estudiantes ($r=0.9726$).

Gracia (2021) El objetivo fue analizar cómo las estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas pueden influir en el mejoramiento del rendimiento de los profesores. Se utilizó una muestra de 24 docentes, y se implementó un diseño no experimental, que se llevó a cabo mediante la técnica de encuesta y una herramienta de recolección que consistió en un cuestionario. Los resultados arrojaron que 37,50 docentes tienen malos resultados, es decir hay docentes que no muestran empatía, no poseen las habilidades sociales de comunicación persuasiva en el trabajo. Asimismo, el 62,5% tiene actividad regular y 0 docentes recibieron puntos correspondientes a buenos resultados. En conclusión, podemos determinar que existe evidencia que demuestra que las estrategias destinadas al desarrollo de habilidades blandas pueden resultar exitosas para aumentar la efectividad en el trabajo de educadores que corresponden a la Red Educativa de Namballe, San Ignacio. Por lo que tenemos un 95,83% alcanzado un buen nivel en la mejora de nuestros resultados docentes.

Ordoñez (2022) el propósito fue determinar la existencia de una relación entre liderazgo pedagógico y calidad de la gestión escolar. Para ello, se trabajó una muestra de 22 docentes, utilizando diseño no experimental, ejecutando la técnica de encuesta, usando un cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron una asociación entre el liderazgo pedagógico y la calidad de liderazgo escolar, lo que sugiere que, si se considera la educación teórica, práctica y en valores como una variable, se podría mejorar también la otra variable. Finalmente, los profesores de la I.E. 16478, de la provincia San Ignacio, región Cajamarca. En suma, la mayoría ven la gestión en un nivel regular.

Ruiz (2021) el propósito del estudio fue analizar cómo se relaciona el estilo de liderazgo directivo con el grado de compromiso que tienen los docentes en su trabajo. La muestra fue 44 docentes, y se manejó un diseño no experimental, enfocada en la técnica de encuesta con un cuestionario como herramienta. Los resultados se evidencian la relación logrado entre estilo de liderazgo y compromiso fue de 0,686 donde fue moderado debido a que el valor de correlación alcanzado es de 0,000. En conclusión, aunque es importante destacar que la asociación que se alcanzó entre el liderazgo transformacional y el compromiso fue de 0.753, es así que el tipo de relación fue directamente proporcional y con un valor sigma de 0.000, permitió demostrar una hipótesis alternativa que alcanzó un nivel alto de grado de relación.

Tesen (2022) En su investigación, el objetivo fue establecer la asociación del liderazgo gerencial con el nivel de motivación que tienen los docentes. Para ello, la selección de muestra fue 35 docentes, utilizando una metodología cuantitativa no experimental, a través de la técnica de encuesta, usando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que, aunque la alta dirección se encuentra en un nivel intermedio del 70%, los docentes consideran que el nivel de creación de obras orgánicas es bajo (75%), al igual que el nivel de liderazgo (65%), lo que sugiere una oportunidad de mejora en estos aspectos. Lo que está en el lado de la toma de decisiones y tiene un promedio de 60% en el aspecto emocional y intelectual. En resumen, el centro educativo ubicada en Jaén, Cajamarca, no encontró correlación entre las cualidades de liderazgo y la motivación docente.

El liderazgo directivo se refiere a personas o líderes que tienen una determinada forma de gestionar una institución u organización y que ayudan a conseguir buenos resultados. Este es un estilo apropiado cuando las limitaciones de tiempo le impiden explicar las cosas en detalle; Cuando un líder superior ha creado un ambiente de confianza, los subordinados asumen que el líder ha cambiado y que tiene razón porque las circunstancias así lo exigen. También es la habilidad de organización y fomentar el aprendizaje de calidad en los discentes, excluyendo a ninguno (Simbron & Sanabria, 2020).

Asimismo, el liderazgo directivo es un área donde se pueden mejorar significativamente las condiciones de trabajo y aprendizaje de los docentes, y se proyecta en la enseñanza aprendizaje de los escolares. Sin embargo, la necesidad de fortalecer las prácticas de liderazgo fue vista como una distancia entre el liderazgo y la enseñanza, es decir, entre prácticas que se centran en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Aparicio et al.,2020).

El liderazgo enfocado es aspecto fundamental que trasciende en una escuela de calidad. Ellas son contextos que sirven para la innovación, creatividad, pero también pueden provocar la desigualdad social, así como de grandes espacios de construcción de prácticas contraculturales que contribuyan a la producción de calidad de manera justa y justa. La gestión directiva puede marcar la diferencia (Romero, 2021) también deja muchos beneficios y en muchos casos; esto promueve, por ejemplo, el desarrollo de los docentes, quienes expresan satisfacción, compromiso, sentimientos positivos, confianza en sí mismos y motivación. La gestión escolar siempre ha sido beneficiosa para el aprendizaje de los discentes y ha enfatizado un factor: el compromiso de los docentes. La influencia de los profesores es poderosa, aunque no sea directa al aprendizaje; sin embargo, es más notorio y visible en el desarrollo de los docentes. Barrientos et al., (2021).

Se proponen cuatro estilos de liderazgo directivo, cada uno correspondiente a un líder tecnocrático que busca la productividad y la eficiencia; un líder humanista que desarrolla relaciones entre sus miembros; el director de educación se centró en el desarrollo del currículo; un líder cultural en busca de una identidad

institucional. El estudiante en prácticas prefiere un liderazgo que sea democrático, participativo y colaborativo, que permita el fortalecimiento y el desarrollo de la institución educativa y también que fomente un ambiente laboral positivo. Para lograr esto, es fundamental tener una formación constante y actualizada en la capacitación de supervisores, docentes, recursos y estrategias Córdova et al., (2021).

En el liderazgo directivo se basa en las siguientes teorías: a) Teoría de los rasgos: tales como los rasgos fisiológicos: eficacia, apariencia, carácter, aptitud, la confianza, decisión, asertividad y capacidad; Características que debe poseer un líder exitoso. Sin embargo, no ha sido posible identificar las características que se enumeran universalmente para asegurar un liderazgo eficiente. b) Teoría de comportamiento del liderazgo: Para desarrollar un estilo de liderazgo mejor, sobresalen dos dimensiones generales: el liderazgo orientado a la realización de tareas para la consecución de objetivos y el liderazgo dirigido a la formación de los individuos, sin embargo, la importancia de la coherencia y la comunicación son ejes vitales para una buena gestión c) Teoría de liderazgo por contingencia: sostiene para que un líder sea talentoso tiene que adaptarse a la situación.

Las teorías de los rasgos y del comportamiento son conocidas como teorías de alcance universal, cuya finalidad es encontrar el dinamismo frente a las situaciones cotidianas que nos presentan en el quehacer diario d) Teoría del liderazgo integrador. Es la habilidad que poseen para persuadir o ejercer influencia, a través de valores éticos en medida que se tomen decisiones positivas en bien de la institución y e integrantes. Los seguidores de los líderes sacrifican su esfuerzo y tiempo en beneficio común, esto sucede cuando los líderes influyen en el comportamiento de sus discípulos Abarca et al., (2021).

Las dimensiones del liderazgo educativo son: a) Capacidad de gestión: Se fundamenta en la práctica escolar por medio del trabajo cooperativo y el entendimiento mutuo, que posibilita la formación de una cultura profesional que favorece su capacidad de desarrollo. Así, cuando la comunidad educativa trabaja en conjunto en un proceso planificado, implementado y evaluado, posibilita que los estudiantes participen en la mejora escolar (Cisneros & Ledesma, 2021). b)

Relaciones humanas: Se definen como una habilidad humana innata que se desarrolla y mejora con el tiempo. Esta habilidad es crucial para lograr confianza entre los miembros del equipo para una convivencia satisfactoria Jaramillo et al., (2021). c) Comunicación: Se refiere al grado de elocuencia, rapidez, comprensión, consistencia y exactitud de la información objetiva importante relacionada con las operaciones internas de la organización. d) Motivación: La capacidad de un líder para comunicar los compromisos a alcanzar y promover interés y pasión para la realización.

Por otro lado, se puede entender al desempeño docente al conjunto de procedimientos que ejecutan tanto fuera como dentro del aula donde esencialmente desarrollan el proceso educativo, no obstante, solo se limita a eso (Camacho, 2023).

El desempeño se ejecuta en varios ámbitos socioculturales, en la organización, el aula y en la práctica pedagógica en las actividades autorreflexivas. El rendimiento de los docentes se refiere al proceso en el que se ponen en práctica sus habilidades y competencias profesionales, actitudes personales y responsabilidades compartidas para generar conexiones cognitivas con los estudiantes y lograr cumplir los objetivos educativos, también involucra a la gestión que potencializa la cultura y la democrática, la implementación y evaluación de la política educativa local y nacional promueve el desarrollo de capacidades y el aprendizaje con competencias que le sirva en su proyecto de vida (Estrada & Mamani, 2020).

El desenvolvimiento docente significa realizar los deberes asegurando la calidad educativa. Promovido por factores internos que movilizan los estados de ánimo que despiertan el interés para ejecutar la labor educativa tanto docente y educando. Los servicios educativos se brindan en diversas áreas o niveles. Considere los antecedentes socioculturales, los entornos institucionales, los entornos educativos y los propios docentes a través del comportamiento reflexivo. (Vega, 2020) el desempeño docente es primordial porque cumple con mejorar la calidad educativa. Por lo tanto, el rendimiento cumple una determinada función. Esto se considera parte de un buen desempeño educativo. De manera similar, el

desempeño educativo se ejerce a través del comportamiento reflexivo en una variedad de contextos y niveles, incluidos los contextos socioculturales, los contextos institucionales, el nivel de clase y el nivel del propio docente. (García, 2020).

El desempeño docente presenta los siguientes dominios: a. dominio de lo enseñado o disciplinar: Este aspecto, es importante pero no suficiente para una práctica docente eficiente. Aunque los maestros son expertos en la materia, a menudo no saben cómo reflexionar frente a los resultados obtenidos de los escolares tomando decisiones pertinentes a favor del aprendizaje b. dominio didáctico: Esto se manifiesta cuando los docentes crean espacios propicios para que los estudiantes alcancen sus expectativas de aprendizaje y cuando los estudiantes tienen experiencias significativas basadas en procesos cognitivos en forma de pensamiento, creatividad y pensamiento crítico, se refiere a la cualidad de saber quién eres. c. dominio de gestión de la clase: Se refiere a las actividades que realizan los educadores para estimular el aprendizaje de los estudiantes.

La secuencia, la motivación y el uso eficiente del tiempo son, por tanto, elementos fundamentales de una gestión óptima, motivación, autoeficacia y responsabilidad: Se manifiesta en actitudes y acciones positivas y autónomas hacia actividades importantes, en este caso el desarrollo de la educación. autoeficacia Expresado por la voluntad de planificar, organizar y colaborar con los estudiantes que necesitan más apoyo. Rendición de cuentas encaminada al cumplimiento de las obligaciones establecidas a través de una adecuada organización y disciplina. Además, también se consideran aspectos de ética e integridad. (Rodríguez, Rodríguez, & Fuerte, 2021).

Las características del rendimiento del profesorado son: a) Dimensión profesional: Como profesionales, los docentes planifican el proceso educativo, se adaptan a las necesidades del grupo y aplican una variedad de estrategias para asegurar que el aprendizaje avance y sea evaluado sin intimidar a los educandos. Fomentando un clima de armonía, afecto, confianza, fundamentado en el respeto entre actores educativos. b) Dimensión personal: En el ámbito personal, los docentes son retratados como inteligentes, críticos, creativos, innovadores y

adaptables a su entorno. Fortalece la autoestima, el autoconocimiento y la práctica de valores, actúa de acuerdo con lo que dicen y esperan sus alumnos, desarrolla un espíritu de servicio para quienes lo necesiten. c) Dimensión social: En el campo de la sociedad, los docentes quieren formar hombres con sentido ético y con nociones de liderazgo y que sean modelos de trabajo y perseverancia del líder. Busca vivir como un verdadero agente de cambio, empatizando con los proyectos comunitarios, fortaleciendo la identidad nacional mediante sus costumbres y tradiciones (Orellana, 2019).

Entre las teorías que sustenta el estudio tenemos la teoría del paradigma del aprendizaje cognitivista se centra en examinar los eventos que suceden en el aula o cualquier otro contexto donde se produce el proceso de aprendizaje. Durante una serie de sesiones de aprendizaje, se enfatiza la importancia de la colaboración y trabajo en equipo entre los estudiantes. Estas sesiones incluyen la aplicación de diversas medidas y técnicas pedagógicas con el objetivo de mejorar y optimizar la enseñanza (Mojardo & Alvarado, 2021).

El desempeño docente se basa en teorías: a) Teoría directa: El ejemplo está en la presentación del docente, el aprendizaje se da como un evento descontextualizado, y el único elemento del aprendizaje es el resultado, por lo que el foco no está en los procesos que posibilitan el aprendizaje, sino que se refiere al aprendizaje como copia. b) Teoría interpretativa: es importante porque nos proporciona una base de datos, La metodología consiste en emplear herramientas para evaluar los logros alcanzados por los estudiantes, y luego llevar a cabo una reflexión sobre estos resultados y tomar las mejores decisiones en miras de fortalecer sus capacidades cognitivas, se desarrolla de una manera lineal. Hace énfasis en los compromisos debido a que son necesarias para el aprendizaje. Considera el aprendizaje como el proceso de aprender haciendo y practicando lo que ha aprendido (Pedreira & Ignacio, 2020). C) Teoría constructiva: El aprendizaje es un proceso de construcción cognitiva en las representaciones mentales de sí mismos provenientes de la realidad, también se hace evidente lo espiritual, así como la autocontrol de las actividades de aprendizaje; la transformación del contenido aprendido es necesaria para la adquisición (Mojardo & Alvarado, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Por las características del estudio de acuerdo a lo dictaminado por CONCYTEC, se puede establecer el tipo básica, porque es definido como un conocimiento que se puede llegar a obtener a través de hechos o relaciones

En consideración del contexto de la investigación, se establece que se trata de un estudio correlacional, puesto que su objetivo es identificar una asociación cuantitativa entre las variables, ya sea directa o inversa Hernández et al., (2014).

3.1.2 Diseño de la Investigación

El paradigma de la investigación es cuantitativo estableciendo el uso de métodos del enfoque cuantitativo porque se pretende encontrar el nivel de correlación de la realidad a partir de una medida o valor que pueda evidenciar su ocurrencia (Blasco & Vegas, 2018) la estructura metodológica es un elemento clave en la ejecución del estudio, y se utilizará un diseño no experimental correlacional en ella (Hernández et at., 2018) se busca establecer una dependencia entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los maestros, y este es el objetivo principal de la investigación. Asimismo, se muestra un esquema que representara las fases:

Figura 1.

Diseño de investigación



Leyenda: M = Muestra, O1: Liderazgo directivo; O2 desempeño docente; r = Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: liderazgo directivo

Definición Conceptual: El liderazgo directivo se refiere a personas o líderes que tienen una determinada forma de gestionar una institución u organización y que ayudan a conseguir buenos resultados (Simbron & Sanabria, 2020).

Definición Operacional: la metodología consiste en utilizar instrumentos y herramientas por medio de las cuales el director y los docentes pueden administrar y gestionar el trabajo y esfuerzos estudiantiles, haciendo uso de sus relaciones humanas empáticas y de trato justo con una comunicación transparente y asertiva que logra altos niveles de motivación.

Indicadores: Esta variable será medida a través de cuatro dimensiones: relaciones humanas (con 7 ítems), capacidad de gestión (establecida por 6 ítems), motivación (representada por 6 ítems) y comunicación (definida por 6 ítems) abarcado en el cuestionario en Likert del 1 al 5.

Escala de Mediación: Ordinal.

Variable 2: Desempeño docente.

Definición Conceptual: se refiere al grupo de acciones que suceden en el entorno educativo, tanto dentro como fuera del salón de clases, y que tienen un rol central en el proceso de aprendizaje. Sin embargo, esta descripción no abarca más allá de esas actividades específicas (Camacho, 2023).

Definición Operacional: hace referencia a un grupo de acciones que se llevan a cabo en el ámbito profesional del docente, tanto dentro como fuera del aula, y que son fundamentales en el desarrollo del proceso educativo en términos personales y sociales.

Indicadores: Esta variable fue medida con la dimensión profesional (12 ítems), persona (6 ítems) y social (7 ítems) abarcados en el cuestionario que se llenará siguiendo la escala de Likert del 1 al 5.

Escala de Medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población/Muestra (criterios de selección) la muestra es el conjunto de individuos animal o cosa que se encuentran dentro de un punto geográfico explícito y dentro del tiempo abarcando los criterios del estudio (Hernández & Mendoza, 2018) la población fue de 50 profesores de una institución de educación secundaria de Chota entre los Criterios de Inclusión tenemos: laborar en la institución educativa. Estar laborando en el periodo de estudio. Ser docente de educación secundaria. Asimismo, los Criterios de Exclusión se orientan en no laborar en el periodo de recolección de datos. b) Laborar en educación inicial o primaria. La Muestra: se trata de una subdivisión de la población abordada en el estudio (Blasco & Vegas, 2018) está compuesta por 50 docentes de una institución de educación secundaria de Chota. El muestreo: es el método de selección de individuos para el estudio (Blasco & Vegas, 2018) el muestreo será por conveniencia. Unidad de análisis: docente de una institución de educación secundaria de chota

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de encuesta: procedimiento en el que se entrega un documento para que el encuestado lo llene con su persecución (Hernández & Mendoza, 2018).

Al momento de recoger los datos se comunica los riesgos de participar y beneficios los cuales servirán para que la persona de su consentimiento valido y voluntario. Luego se entregan.

El instrumento es el cuestionario una herramienta cuantitativa de preguntas cerradas (Hernández & Mendoza, 2018).

Se aplicó un cuestionario de liderazgo directivo que será medida será medida a través de la dimensión capacidad de gestión (6 ítems), así como relaciones humanas (7 ítems), comunicación (6 ítems) y motivación (6 ítems) abarcados en el cuestionario que se llenará siguiendo la escala de Likert del 1 al 5. Además, se aplicará un cuestionario de desempeño docente, cuya medida se llevará a cabo a través de la dimensión profesional (12 ítems), personal (6 ítems) y social (7 ítems) abarcados en el cuestionario.

La validación de los instrumentos fue valorada por tres expertos en el tema de estudio. Se aplicó mediante la prueba piloto a 10 docentes, lo que se determinó que el instrumento de liderazgo directivo (A. Cronbach 0,939) y el instrumento del desempeño laboral (A. Cronbach 0,924) es confiable para su aplicación en la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

Se procedió a diseñar los cuestionarios de recolección de datos para cada variable, para luego pasarlos por evaluación de expertos y análisis de confiabilidad. Seguido se procede a preparar los cuestionarios en un formulario digital para los educadores de nivel secundario. Por otro lado, se determina los aspectos éticos para ser implementados en cada parte del proceso. Seguido, se entrevistará con el director de institución de educación secundaria de chota para solicitar el permiso de aplicación. Posteriormente, entregado la autorización de aplicación de la institución se entregará a cada docente los riesgo y beneficios para que sean leídos detenidamente, cuando dan su consentimiento de participación voluntaria se les entregará los cuestionarios. Los datos serán llenados en una base en SPSS donde finalmente serán analizados con instrumentos de recolección (tablas y figuras)

3.6. Métodos de análisis de datos

Se organizó los datos obtenidos para ser trabajado en SPSS26, posteriormente se obtienen estadísticos descriptivos e inferenciales que responderán a los objetivos (Blasco & Vegas, 2018). Se realizará pruebas de normalidad para seleccionar el mejor estadístico de hipótesis. Finalmente, la correlación establece la relación estadísticamente significativa entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

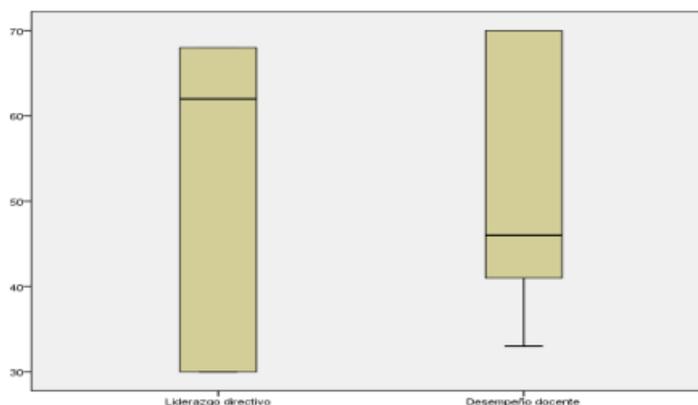
La ejecución de los aspectos éticos, fue la participación voluntaria con respeto a los datos personales serán respetados ley de protección de datos peruana. Además, se dará un trato digno y justo para cumplir referente a la integridad humana, equidad y justicia. De igual manera, será veraz porque no afectaremos las respuestas y el estudio no tendrá sesgos. Finalmente, por la Resolución 008-2017VI/UCV el trabajo cumplirá con un porcentaje adecuado del software Turnitin

IV. RESULTADOS

De acuerdo al enfoque cuantitativo se realizó el análisis estadístico de acuerdo a los objetivos de investigación mediante la metodología del tipo básica y diseño no experimental:

Figura 2.

Diagrama de cajas



En la figura 2 denominada diagrama de cajas se evidencia que todos los datos del desempeño docente y liderazgo directivo se encuentran entorno al promedio. Es decir, el puntaje promedio sobre el liderazgo directivo y el puntaje promedio de desempeño docente representa a todos los participantes de la muestra de estudio. Es decir, la base de datos en SPSS puede trabajar con todas las formulas estadísticas de prueba de hipótesis sin temor al sesgo en la interpretación de los resultados.

Tabla 1

Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	n	Sig.
Desempeño docente	.226	50	.000
Profesional	.233	50	.000
Personal	.259	50	.000
Social	.253	50	.000
Liderazgo directivo	.283	50	.000
Capacidad de gestión	.224	50	.000
Relaciones humanas	.261	50	.000
Comunicación	.308	50	.000
Motivación	.349	50	.000

Se evidencia en la Tabla 1 que las variables liderazgo directivo y desempeño de cada profesor con sus pertenientes dimensiones ninguna cumple con una distribución normal, es decir la significancia de la normalidad es menor a 0.05 en consecuencia, se rechaza el supuesto de normalidad por este motivo se usa Spearman en cada prueba de hipótesis del estudio.

Objetivo general:

Tabla 2

Prueba de correlación en el liderazgo directivo y desempeño docente

		Desempeño docente
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	.537
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

Nota. sig. es la abreviatura de significancia y el coeficiente establece la fuerza de la relación.

En la tabla 2 el liderazgo directivo y el desempeño docente se observa una significancia de $0.00 < 0.05$ lo que evidencia una dependencia entre variables, además el coeficiente de Spearman es de 0.537 lo que refleja una relación de fuerza media entre ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018). Es decir, con a más alto el nivel de liderazgo directivo en la institución se presentará un mayor desempeño por parte de los docentes.

Tabla 3

Nivel de la variable liderazgo directivo en una institución de educación secundaria de chota.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	17	34.0
Bajo	17	34.0
Regular	16	32.0
Total	50	100.0

Se evidencia en la Tabla 3 que se observa un nivel muy bajo en el liderazgo directivo de secundaria de Chota por el 34% de los docentes, además existe otro grupo de 34% que lo percibe como bajo. Solo el 32% restante lo percibe como regular.

Tabla 4

Nivel de la variable desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	22	44.0
Bajo	15	30.0
Regular	13	26.0
Total	50	100.0

Se evidencia en la Tabla 4 que se percibe un nivel muy bajo en el desempeño de los maestros en una institución de educación secundaria de Chota por el 44% de los docentes participantes, además existe otro grupo de 30% que lo percibe como bajo. Solo el 26% restante lo percibe como regular.

Objetivo específico 1:

Tabla 5

Prueba de correlación entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente

		Liderazgo directivo
Profesional	Coeficiente de correlación	.618
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Personal	Coeficiente de correlación	.537
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Social	Coeficiente de correlación	.387
	Sig. (bilateral)	.006
	N	50

Nota. sig. es la abreviatura de significancia y el coeficiente establece la fuerza de la relación.

En la Tabla 5 se evidencia que el liderazgo directivo y las dimensiones profesional y personal del desempeño docente muestran una significancia de 0.00 menor a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones y la variable, además el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.618 y 0.537 mutuamente lo que evidencia una relación de fuerza media entre ambas dimensiones y la variable. Es decir, con un mayor nivel de liderazgo directivo en la institución se presentará un mayor nivel en las dimensiones profesional y personal del desempeño por parte de los docentes. Sin embargo, la dimensión social se relaciona de forma significativa baja con el liderazgo directivo directamente

proporcional presentan una significancia de $0.006 < 0.05$ y el coeficiente es de 0.387.

Objetivo específico 2:

Tabla 6

Prueba de correlación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente

Rho de Spearman		Desempeño docente
Capacidad de gestión	Coeficiente de correlación	.532
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	.537
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Comunicación	Coeficiente de correlación	.537
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Motivación	Coeficiente de correlación	.475
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

Nota. sig. es la abreviatura de significancia y el coeficiente establece la fuerza de la relación.

En la Tabla 6 se evidencia que el desempeño docente y las dimensiones capacidad de gestión, comunicación, relaciones humanas y motivación del liderazgo directivo presentan una significancia de 0.00 menor a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones y la variable, además el coeficiente de Spearman es 0.532, 0.537, 0.537 y 0.475 respectivamente lo que evidencia una relación de fuerza media entre las cuatro dimensiones y la variable. Es decir, con un mayor nivel de capacidad de gestión, comunicación, relaciones humanas y motivación en la institución se presentará un mayor nivel en el desempeño por parte de los docentes.

Objetivo específico 3:

Tabla

7

Prueba de correlación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente.

Rho de Spearman		Profesional	Personal	Social
Capacidad de gestión	Coefficiente de correlación	.622	.529	.371
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.008
	N	50	50	50
Relaciones humanas	Coefficiente de correlación	.618	.537	.387
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.006
	N	50	50	50
Comunicación	Coefficiente de correlación	.618	.537	.387
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.006
	N	50	50	50
Motivación	Coefficiente de correlación	.551	.480	.354
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.012
	N	50	50	50

Nota. sig. es la abreviatura de significancia y el coeficiente establece la fuerza de la relación.

En la Tabla 7 se demuestra que las relaciones entre dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente presentan las significancias menores a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión profesional del desempeño docente, además el coeficiente de correlación de Spearman evidencia una fuerza media en las relaciones. Las relaciones entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente presentan las significancias menores a 0.05 lo que evidencia una dependencia entre dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión personal del desempeño docente, además el coeficiente de correlación de Spearman evidencia una fuerza media en las relaciones. Las relaciones entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente presentan las significancias menores a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión social del desempeño docente, además el coeficiente de correlación de Spearman evidencia una fuerza baja en la relación entre las relaciones. Por otro lado, no existe relación entre

V. DISCUSIÓN

Se refleja en la tabla 3 que se percibe un nivel muy bajo en el liderazgo directivo en una institución de educación secundaria de chota por el 34% de los docentes, además existe otro grupo de 34% que lo percibe como bajo. Solo el 32% restante lo percibe como regular. Se evidencia en la tabla 4 que se percibe un nivel muy bajo en el desempeño de los profesores de educación secundaria de chota por el 44% de los docentes participantes, además existe otro grupo de 30% que lo percibe como bajo. Solo el 26% restante lo percibe como regular.

En la tabla 5 el liderazgo directivo y las dimensiones profesional y personal del desempeño docente muestran una significancia de 0.00 menor a 0.05 lo que demuestra una dependencia significativa entre las dimensiones y la variable, además el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.618 y 0.537, lo que, pone de manifiesto una relación de fuerza media entre ambas dimensiones y la variable. Es decir, con un mayor nivel de liderazgo directivo en la institución se presentará un mayor nivel en las dimensiones profesional y personal del desempeño por parte de los docentes. Sin embargo, la dimensión social no muestra una relación con el liderazgo directivo.

Asimismo, en un estudio existe coincidencia con Firmansyah, et al. (2022) en su estudio utilizaron técnicas de investigación documental y una ficha de registro como herramienta de recolección de datos. Según los resultados obtenidos, la prevalencia del liderazgo en el desempeño de los educadores es más baja en países del este de Asia y más alta en el sudeste asiático. En conclusión, la gestión educativa es un factor que influye en la eficacia de los docentes en distintas áreas de enseñanza.

Además, en un estudio de resultados similares de Maipita et al., (2023) llevaron a cabo una investigación cuantitativa utilizando métodos de recolección de datos, utilizando un cuestionario como herramienta principal. Según los resultados obtenidos, el soporte organizacional es un buen predictor de la efectividad de la enseñanza en línea y el tecnoestrés no es una amenaza crítica para la eficacia docente. En conclusión, el director debe implementar estrategias para fortalecer las

capacidades de los educadores mediante la promoción del apoyo organizacional y la disminución del tecnoestrés.

Igualmente, de forma análoga Ngabiyanto et al., (2022) realizaron una investigación, en la que la técnica encuesta se utilizó a través de un cuestionario como herramienta didáctica. Según los resultados obtenidos, el liderazgo pedagógico tuvo un rendimiento satisfactorio en cinco dimensiones consideradas relevantes (liderazgo, supervisión, empresarial, social y personalidad). En síntesis, se logra aseverar que el ambiente escolar y la capacidad de enseñar tienen un impacto en la eficiencia del trabajo docente.

En la tabla 6 se evidencia que el desempeño docente y las dimensiones relaciones humanas, capacidad de gestión, comunicación y motivación del liderazgo directivo presentan una significancia de 0.00 menor a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones y la variable, además el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.532, 0.537, 0.537 y 0.475 respectivamente lo que evidencia una relación de fuerza media entre las cuatro dimensiones y la variable. Es decir, con un mayor nivel de capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación en la institución se presentará un mayor nivel en el desempeño por parte de los docentes.

En un estudio similar Pardosi et al., (2022) realizaron una investigación con el cuestionario como herramienta para recolectar los datos relevantes. Según los resultados obtenidos, hubo un efecto significativo del 5% entre la calidad del comportamiento de liderazgo del director y la eficacia docente, con una relación estimada de 0,89 en $-t = 3,23 > 1,96$. En síntesis, se concluye que el impacto positivo del líder se limitó a la relación líder-seguidor, la estructura de actividades y el poder posicional.

Potencialmente, utilizó una metodología cuantitativa no experimental, con el uso de un cuestionario como herramienta para recolectar los datos necesarios. Los resultados mostraron que la correlación obtenida entre el estilo de liderazgo y el grado de compromiso fue moderada, con un valor de correlación de 0,686 y un valor de p de 0,000. Aunque cabe destacar que el liderazgo transformacional y el

compromiso se relacionan, con una correlación de 0,753 y un valor de p de 0,000, lo que permitió demostrar una hipótesis alternativa.

Conjuntamente se evidencia de forma equivalente que, en su investigación, Reyes (2022) utilizó una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, empleando el cuestionario como herramientas de recolección de datos. La muestra estuvo compuesta por 17 artículos seleccionados de varias revistas indexadas, y los diversos estudios cuantitativos demostraron que el impacto de las estrategias innovadoras y la eficacia docente es significativamente alto, $r = 0,964$ y 52,94%. En conclusión, se puede afirmar que, a lo largo de la historia, el estudio de las estrategias pedagógicas innovadoras ha tenido, tiene y tendrá un impacto significativamente positivo en el desarrollo de la docencia y en la eficacia de una buena enseñanza.

En el estudio similar Tesen (2022) informó en su estudio que, aunque la alta dirección se encuentra en un nivel intermedio del 70%, los docentes opinan que el nivel de creación de obras orgánicas es bajo (75%) y el nivel de liderazgo es bajo (65%), lo que sugiere la necesidad de mejoras en estos aspectos. Por otro lado, la toma de decisiones tuvo un promedio del 60% en los aspectos emocionales e intelectuales. En conclusión, las cualidades de liderazgo se relacionan a la motivación docente en el centro educativo evaluado en Jaén, Cajamarca.

También, Suriagir et al (2022) realizaron una investigación con una perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental, con el cuestionario como principal herramienta de recolección de datos. Los resultados obtenidos indicaron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación, lo que a su vez genera una mejora en los resultados docentes en las organizaciones. En general, el nivel educativo se ha mantenido sin cambios debido a que los maestros no están cualificados y carecen del conocimiento necesario en sus materias.

En otra investigación análoga Ordoñez (2022) descubrió que existía una correlación importante entre el nivel de liderazgo pedagógico y la calidad de liderazgo escolar. Esto sugiere que, si se considera la teoría, práctica y educación en valores como una variable, se podría mejorar la otra variable. Además, la

mayoría de los profesores de la I.E. 16478 de la provincia de San Ignacio, consideran que la dirección y la dirección escolar tienen un rendimiento regular.

A la par, Gracia (2021) informó que los resultados que el rendimiento de ciertos docentes es deficiente, lo que indica que hay profesores que tienen carencias en sus habilidades de empatía y habilidades sociales de comunicación persuasiva en el ámbito laboral. Por otro lado, el 62,5% de los docentes tiene un rendimiento regular y ninguno de ellos obtuvo una calificación considerada como buena. En conclusión, se puede determinar que existen evidencias que sugieren que las estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas pueden ser efectivas en la mejora de la efectividad laboral de los profesores que forman parte de la Red Educativa de Namballe, San Ignacio. Esto se refleja en el hecho de que el 95,83% de los docentes experimentaron una mejora significativa en sus resultados.

En la tabla 7 se evidencia que las dimensiones del liderazgo directivo así como las dimensiones del desempeño docente presentan las significancias menores a 0.05 lo que evidencia una dependencia significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente, además el coeficiente de correlación de Spearman evidencia una fuerza media en la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión profesional y personal del desempeño docente. Por otro lado, se evidencia una fuerza débil o baja en la relación entre las dimensiones del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente. Es decir, con un mayor nivel de capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación en la institución se presentará un mayor nivel en las dimensiones profesional, personal y social.

En un estudio de naturaleza similar Rojas et al., (2019) realizaron una investigación utilizando la técnica de encuesta fue utilizada y el cuestionario fue el instrumento principal. Según los resultados obtenidos, un porcentaje significativo del 58,4% está relacionado con altos niveles de control reproductivo cariñoso y control emocional libre (38,8%) son mejores, aunque los niveles de control reproductivo punitivo son bajos (44,7%), razonables (50,6%), emocional obediente (54,4%) y emocional indómito (44,4%). En resumen, se concluye que en un alto

porcentaje los gerentes pedagógicos típicamente cultivan líderes que velan por el interés y desarrollo educativo.

De igual forma, los hallazgos fueron similares a Castrillón (2021) indican que la gestión de los docentes presentó un buen nivel del 93,1%, mientras que el nivel usual se ubicó en un 6,9%. En resumen, la relación de Pearson evidenció un valor de 0.906, lo que marca una relación significativa y equivalente entre las variables de liderazgo y desempeño de los maestros.

Indistintamente, En su tesis, Sánchez (2021) presenta como propósito determinar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el trabajo docente, haciendo uso de una muestra de 81 profesores. Los resultados obtenidos indicaron que el 58% de los docentes presentaba un bajo nivel de liderazgo, mientras que el 59% se encontraba en la entrada a la docencia. En última instancia, se concluye que la observación del liderazgo docente es escasa, ya que el 58% de los profesores lo calificó como tal, el 31% lo situó en el nivel medio y solo el 11% lo clasificó como alto.

Asimismo, Los resultados de Castañeda (2019) mostraron que 75 (64%) de ellos consideraron que el nivel de apoyo pedagógico era bueno, mientras que 30 (26%) lo consideraron regular y 12 (10%) lo clasificaron como malo. En este sentido, se puede afirmar que 90 docentes califican el programa pedagógico como bueno, aunque en diferentes niveles. En conclusión, existe suficiente evidencia que sugiere que las percepciones sobre el apoyo pedagógico están significativamente relacionadas ($Rho = 0,780$) y son significativas (valor de $p = 0,000$ inferior a 0,05) con la eficacia docente. Por lo tanto, se puede afirmar que una mejor experiencia de cooperación pedagógica se traduce en una mayor eficacia en la enseñanza.

Por lo demás, Inicio (2020) realizó un estudio no experimental. Los resultados mostraron que cuando el líder es autoritario existe una relación fuerte entre los docentes ($r=0,8341$) y los estudiantes ($r=0,9422$), lo que afecta la eficacia docente en sus diferentes dimensiones. Como resultado, se puede deducir que hay una correlación positiva entre un liderazgo democrático del director y la eficacia docente en la Institución Educativa Pública de la ciudad de Jaén, como se demostró

a través de evaluaciones realizadas tanto por profesores ($r=0,9795$) como por estudiantes ($r=0,9726$).

Esto es importante debido a que la teoría del liderazgo integrador se refiere a la capacidad de los individuos para persuadir o ejercer dominio sobre los miembros de una comunidad educativa mediante valores éticos y toma de decisiones positivas a favor de la institución y sus miembros. Cuando los líderes influyen en el comportamiento de sus seguidores, estos sacrifican su esfuerzo y tiempo para el bien común. Esta teoría fue propuesta por Abarca y otros (2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Se refleja que el liderazgo directivo y el desempeño docente presentan una significancia de 0.00 menor a 0.05. Lo que, existe una dependencia significativa entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.537 lo que afirma la conformidad de la hipótesis de investigación, es decir existe una relación efectiva de fuerza media entre ambas variables. En síntesis, a mayor nivel de liderazgo directivo, mayor desempeño docente.
2. Se demuestra que el coeficiente de correlación es de 0.618 y 0.537 respectivamente lo que evidencia una relación de fuerza media entre ambas dimensiones desempeño docente y la variable liderazgo directivo. En consecuencia, con un mayor nivel de liderazgo directivo en la institución se presentará un mayor nivel en las dimensiones profesional y personal del desempeño por parte de los docentes. Sin embargo, la dimensión social presenta una relación significativa baja con el liderazgo directivo directamente proporcional presentan una significancia de $0.006 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.387.
3. Se refleja que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.532, 0.537, 0.537 y 0.475 respectivamente lo que evidencia una relación de fuerza media entre las cuatro dimensiones del liderazgo directivo y la variable desempeño docente. Es decir, con un mayor nivel de relaciones humanas, capacidad de gestión, comunicación y motivación en la institución se presentará un mayor nivel en el desempeño por parte de los docentes.
4. Se constata que el coeficiente de correlación evidencia una fuerza media en la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y la dimensión profesional y personal del desempeño docente. Por otro lado, se evidencia una fuerza débil o baja en la relación con la dimensión social del desempeño docente. Es decir, con un mayor nivel de capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación en la institución se presentará un mayor nivel en las dimensiones profesional, personal y social.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se insinúa a los especialistas de la UGEL crear alianzas interinstitucionales para proporcionar oportunidades que permitan la actualización de sus competencias y obtener nuevas estrategias cognitivas. Que permitan el buen desenvolvimiento en sus actividades administrativas y pedagógicas, con el propósito de mejora, en bien del desarrollo integral de los estudiantes.
2. Se recomienda al director planificar un monitoreo consensuado con los docentes para fortalecer la práctica pedagógica y con ello potenciar el desempeño docente, utilizando técnicas como la observación, la retroalimentación, así como implementar talleres con el propósito de lograr con lo establecido en los instrumentos de gestión.
3. El director debe fomentar el trabajo colaborativo y cooperativo que son vitales en el accionar pedagógico y compartir sus experiencias pedagógicas. Más aún comparar con estudios de investigación realizados con anterioridad y la tesis actual presentada sobre: Liderazgo directivo y desempeño docente, relacionada con la gestión y la pedagogía. Para el estudio, análisis y reflexión, luego tomar decisiones pertinentes. Y sirva este estudio como base de futuras investigaciones.
4. Se sugiere a las autoridades educativas de la Ugel Chota, gestionar jornadas de capacitación e innovación permanentes para la realización y optimización de docentes y directivos, con la intención de favorecer el desarrollo de las competencias en beneficio de la calidad educativa y con ello obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

- Abarca, S., García, M., & Ortiz, R. (2021). The directive leadership in the conflict management of educational institutions. *Atenas Revista Científico Pedagógica*, 2(54), 172-188. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4346/Saturnina_Abarca_Maryuri_Garcia_Rosa_Ortiz_Articulo_Atenas_spa_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Al – Khateeb, A., Ayasrah, M., Beirat, M., & Yahya, S. (2023). A proposed model for developing creative leadership practices for managers of inclusive educational institutions in Jordan. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(4). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i4.5889>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Barrientos, D., Alania, R., & Barba, L. (2021). Executive leadership and institutional climate: X-ray of private educational institutions in southern Peru. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 128-149. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación Manual del estudiante*. Universidad de San Martín de Porres. <https://usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Camacho, J., Sánchez, R., Hernández, L., & Paredes, G. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina*

Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 4947–4971.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697

- Castañeda, W. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31717>
- Castrillón, I. (2021). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%C3%B3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cisneros, G., & Ledesma, M. (2021). Managerial pedagogical leadership in a context of remote work due to the health emergency, COVID-19. *Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun*, 2(3), 1-19. <https://doi.org/10.47797//llamkasun.v2i3.52>
- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review. *Conrado*, 17(80), 231-236. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 132-146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Firmansyah, F., Prasojo, L., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2143–2152. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552>

- García, J. (2021). *Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4932>
- García, M. (2020). Relation between the curricular execution and the teaching performance. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/698/592>
- González, N., Sánchez, A., Nieto, A., & Galindo, M. (2019). Actitud y enfoques de aprendizaje en el estudio de la Didáctica General. Una visión multivariante. *Revista de psicodidáctica*, 24(2), 154–162. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.02.002>
- Hanim, Z., Saleh, M., Soe'oad, R., Jati, K., & Fhaeizdhyaal, A. (2020). Interaction effect of teacher certification and principal leadership styles towards teacher performance: Empirical evidence of elementary school at Berau district of East Kalimantan province, Indonesia. *International journal of advanced and applied sciences*, 7(2), 57–62. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.02.008>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación- comprensión holística de la metodología y la investigación (8va. ed.)*. Editorial Quiron Sypal. <https://www.calameo.com/books/006205653257b9f45c09d>
- Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Jakavonytė, D., & Strazdauskienė, V. (2023). Signs of a manager's leadership in a quality educational institution: Cases of the city and district centre of

- Lithuania. *Social Sciences (Basel, Switzerland)*, 12(3), 138.
<https://doi.org/10.3390/socsci12030138>
- Jaramillo, D., Acero, L., Menacho, & Menacho, A. (2021). T Transformational leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1288-1298. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648–658.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- López, E., Vázquez, E., Corchuelo, C., & Cejudo, C. (2020). Análisis de la percepción del estudiante universitario sobre el contexto sociotecnológico a través de la innovación didáctica. *Revista lasallista de investigación*, 17(1), 84–102. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a7>
- Maipita, I., Rahman, F., Husrizal, D., & Hafiz, G. (2023). TPACK, organizational support, and technostress in explaining teacher performance during fully online learning. *Journal of Information Technology Education Research*, 22, 041–070. <https://doi.org/10.28945/5069>
- Minedu. (2022). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. (2nd ed.). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4473750/Proyecto%20Educativo%20Nacional%20PEN%202036.pdf>
- Mojardo, A., & Alvarado, M. (2021). Práctica docente de la alfabetización inicial desde las concepciones pedagógicas y teorías implícitas del profesorado. *Revista de Educación y Desarrollo*, 57(1), 79-88.
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/57/57_Mojarro.pdf

- Ngabiyanto, N., Nurkhin, A., Mukhibad, H., Saputro, I., & Pramono, D. (2023). Analysis of the principal's performance during COVID-19 pandemic: It's impact on teacher's performance. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(1), 50–59. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.01.06>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472736>
- Ordoñez, E. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de la gestión escolar en la Institución Educativa 16478, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79053>
- Orellana, K. (2019). The principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of salvadoran private schools. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Pardosi, J., & Utari, T. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, 10(465), 465. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.2>
- Pedreira, I., & Ignacio, J. (2020). The implicit theories of brazilian university teachers on the motivation of their students to learn. *Calidad en la educación*, 53(1), 252-283. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n53.871>
- Reyes, R. (2022). *Estrategias innovadoras para mejorar el desempeño docente: Revisión sistemática* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91898>
- Rodriguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-10. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

- Rojas, L., & Peralta, G. (2019). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas emblemáticas de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57817/Rojas_MLDM-Peralta_IGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, C. (2020). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 83–103. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Ruiz, C. (2021). *Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71769>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523–2537. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684>
- Tesen, L. (2022). *Liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106550>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18–28.
<https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>

Wahab, J., Mansor, A., Hussin, M., & Kumarasamy, S. (2020). Headmasters' instructional leadership and its relationship with teachers performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11A), 97–102.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082112>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE CHOTA						
Línea de investigación: Gestión y calidad educativa			Autora: Rivera Díaz Carlos Enrique. (ORCID: 0000-0001-9509-7228)			
Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / tipo/diseño/	Técnica / instrumento
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Liderazgo directivo	POBLACION La población será 50 docentes de una institución de educación secundaria de Chota.	Enfoque Cuantitativo.	Encuesta/ cuestionario
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.	Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.				
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.	H0: Existe relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. H1: No existe relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.	Desempeño docente	MUESTRA: está conformada por 50 docentes de una institución de educación secundaria de Chota.	Diseño de Investigación no experimental transversal correlacional.	
¿cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución de	Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución de	H0: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.				

educación secundaria de Chota.?	educación secundaria de Chota.	H1: No existe relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.				
¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota?	Diagnosticar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota	H0: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota. H1: No existe relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota.				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo se refiere a personas o líderes que tienen una determinada forma de gestionar una institución u organización y que ayudan a conseguir buenos resultados (Simbron & Sanabria, 2020)	La metodología consiste en utilizar instrumentos y herramientas por medio de las cuales el director y los docentes de la institución educativa pueden administrar y gestionar el trabajo y esfuerzos estudiantiles, haciendo uso de sus relaciones humanas empáticas y de trato justo con una comunicación transparente y asertiva que logra altos niveles de motivación.	Capacidad de gestión	Capacidad administrativa	Ordinal
				Organización del trabajo	
				Asignación responsable	
				Articulación estratégica	
				Aplicación del reglamento	
				Asignación de recursos	
			Relaciones humanas	Nivel de empatía	
				Interacción entre pares	
				Promueve la consideración	
				Trato justo	
				Promoción de la convivencia	
				Propicia un buen clima laboral	
				Fomento de relaciones	
			Comunicación	Transparencia comunicativa	
				Asertividad comunicativa	
				comunicación motivadora	
				Comunicación de los reconocimientos	
				Pertinencia comunicacional	
				Comunicación de responsabilidades	
			Motivación	Proporciona incentivos	
Desarrollo personal					
Compromiso con su desarrollo					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño docente	se define como el conjunto de actividades que ejecutan tanto fuera como dentro del aula donde esencialmente desarrollan el proceso educativo, no obstante, solo se limita a eso (Camacho, 2023).	se define como el conjunto de actividades que ejecutan en el ejercicio de su práctica profesional tanto fuera como dentro del aula donde esencialmente desarrollan el proceso educativo a nivel personal y social.		Seguridad de funciones	Ordinal
				Promueve ambiente saludable	
				Promueve el trabajo en equipo	
			Profesional	Planifica el proceso educativo	
				Contribuye a un buen clima	
				Utiliza estrategias de aprendizajes	
				Registra continuamente el aprendizaje.	
				Participa en las reuniones.	
				Asume responsabilidad.	
				Revisa su desempeño.	
				Propone evaluaciones.	
				Incentiva el compañerismo.	
				Actúa como mediador.	
			Personal	Uso de material educativo	
				Informe de actividades y evaluación	
				Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante.	
				Comunicación asertiva.	
				Se preocupa por el conocimiento de su tarea.	
			Social	Desarrollo profesional.	
				Cultiva una sana autoestima.	
Vocación de servicio					
Considerar el rol docente de crear líderes.					
				Se identifica con la comunidad.	

			Es ejemplo de trabajo y perseverancia.	
			Orienta, anima, previene y ayuda.	
			Fomenta todo tipo de expresiones.	
			Capacitación	
			Compromiso	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Encuesta para medir el liderazgo directivo

Datos del Evaluado:

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo, como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Siempre	Casi siempre	A veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO					
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. La I.E. está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, MOF, IGA.					
2. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada.					
3. Propicia una comunicación institucional asumiendo una responsabilidad oportuna, responsable y veraz.					
4. Los documentos de gestión están articulados con los objetivos del plan nacional y sectorial.					
5. La aplicación del reglamento interno contribuye a la mejora del trabajo docente.					
6. La asignación de recursos se brinda acorde a las metas establecidas.					
7. El Director incentiva el respeto orientado en el marco legal y a los derechos del personal.					
8. El Director facilita la debida atención al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.					
9. El Director fomenta el soporte emocional cuando no esté en condiciones anímicas en un momento dado.					
10. El Director promueve el trato justo a todo el personal sin preferencia alguna.					
11. El Director evita los conflictos y fortalece las relaciones sociales entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
12. El líder Directivo promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos.					
13. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa propiciado por acuerdos asertivos					
14. El Liderazgo institucional propicia la interacción personal y colectiva sin la rigidez de jerarquías.					
15. El Director tiene la capacidad de propiciar una comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontal de ida y vuelta.					
16. El Director tiene la capacidad expresiva para transmitir y recoger información, procesarla, enriquecerla con el fin de mejorar el trabajo.					
17. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.					
18. El Director tiene la capacidad de propiciar el convencimiento, donde fluye la motivación, el estado de ánimo y las relaciones armoniosas.					
19. El Director tiene la capacidad de organizar y asignar responsabilidades para el cumplimiento de las metas institucionales.					

20. El reconocimiento del Director también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado.					
21. El Director propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar las metas de la institución.					
22. El liderazgo educativo tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño.					
23. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.					
24. El Director promueve un ambiente saludable de colaboración entre docentes.					
25. El Director promueve un trabajo en equipo entre los docentes de la institución.					

Cuestionario sobre el desempeño docente

Datos del Evaluado:

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo, como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

1= Nunca	2=Casi nunca	3= Regularmente	4= Casi siempre	5= Siempre
-----------------	---------------------	------------------------	------------------------	-------------------

Indicadores	1	2	3	4	5
1. Planifica y evalúa el proceso educativo de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
2. Contribuye a un buen clima en el aula manteniendo el orden y disciplina.					
3. Utiliza diversas estrategias cognitivas de calidad para fortalecer los aprendizajes.					
4. Registra y evalúa la información del avance en el aprendizaje de los estudiantes, poniendo énfasis en la toma de decisiones.					
5. Participa en las reuniones y en las jornadas de reflexión docente.					
6. Asume responsabilidad en las decisiones institucionales.					
7. Reflexiona como docente el sentido de su trabajo pedagógico a través de su desempeño.					
8. Propone evaluaciones formativas respetando el estilo y ritmo de aprendizaje.					
9. Incentiva el compañerismo, la solidaridad, la tolerancia y la cooperación.					
10. Actúa como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.					
11. Utiliza material educativo didáctico con el propósito de mejorar los aprendizajes.					
12. Entrega de manera puntual las experiencias de aprendizaje y comunica la forma de evaluación a realizar.					
13. Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante en el aula.					
14. Comunica de forma asertiva en todos los ámbitos del trabajo pedagógico					
15. Se preocupa por desarrollar el autoconocimiento y el conocimiento científico de su labor docente.					
16. Se esfuerza en su perfeccionamiento profesional.					
17. Cultiva una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones.					
18. Enseña con vocación de servicio y compromiso en la enseñanza-aprendizaje					
19. Considera que el rol docente es el desarrollo integral de los estudiantes en todos sus aspectos culturales para formar líderes.					

20. Se identifica con la comunidad donde labora, siendo participe y apoyando en la solución de los problemas.					
21. Es ejemplo de trabajo y perseverancia en la comunidad educativa donde labora.					
22. Orienta, anima, previene y ayuda en la toma de decisiones.					
23. Fomenta todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.					
24. Se preocupa por capacitarse y actualizar sus competencias implementando su capacidad mediante nuevas metodologías.					
25. Asume una disposición favorable en la realización de las actividades asignadas.					

Anexo 4: Autorización de aplicación de instrumento.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUCIÓN: IAVA	
"SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"	
CHICLAYO	
REGISTRO	
Nº REGISTRO: 0-491	P
FOLIOS: 01	
10 JUN. 2023	
HORA: 11:31 am	

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 18 de mayo de 2023

Magister Gerardo Saavedra Guevara
Director de la institución Sagrado Corazón de Jesús Chota.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Rivera Díaz, Carlos Enrique
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria Chota.
- 6) Asesor : Dr. Jamer Nórvil Mirez Toro

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo

EPG CP 202301.083



Dr. Gerardo Saavedra Guevara
DIRECTOR

Se autoriza al Prof. Rivera Díaz Carlos Enrique para realizar investigación en maestría I.E. Comprobar copia del premio al docente mencionado.

Anexo 5: Asentimiento Informado



Asentimiento Informado

Título de la investigación: liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de chota.

Investigador: Carlos Enrique Rivera Díaz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de chota", cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de Chota, región Cajamarca 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudios de la escuela de posgrado, con mención en Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de chota?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta en donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de educación secundaria de chota"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de treinta minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución antes mencionada.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

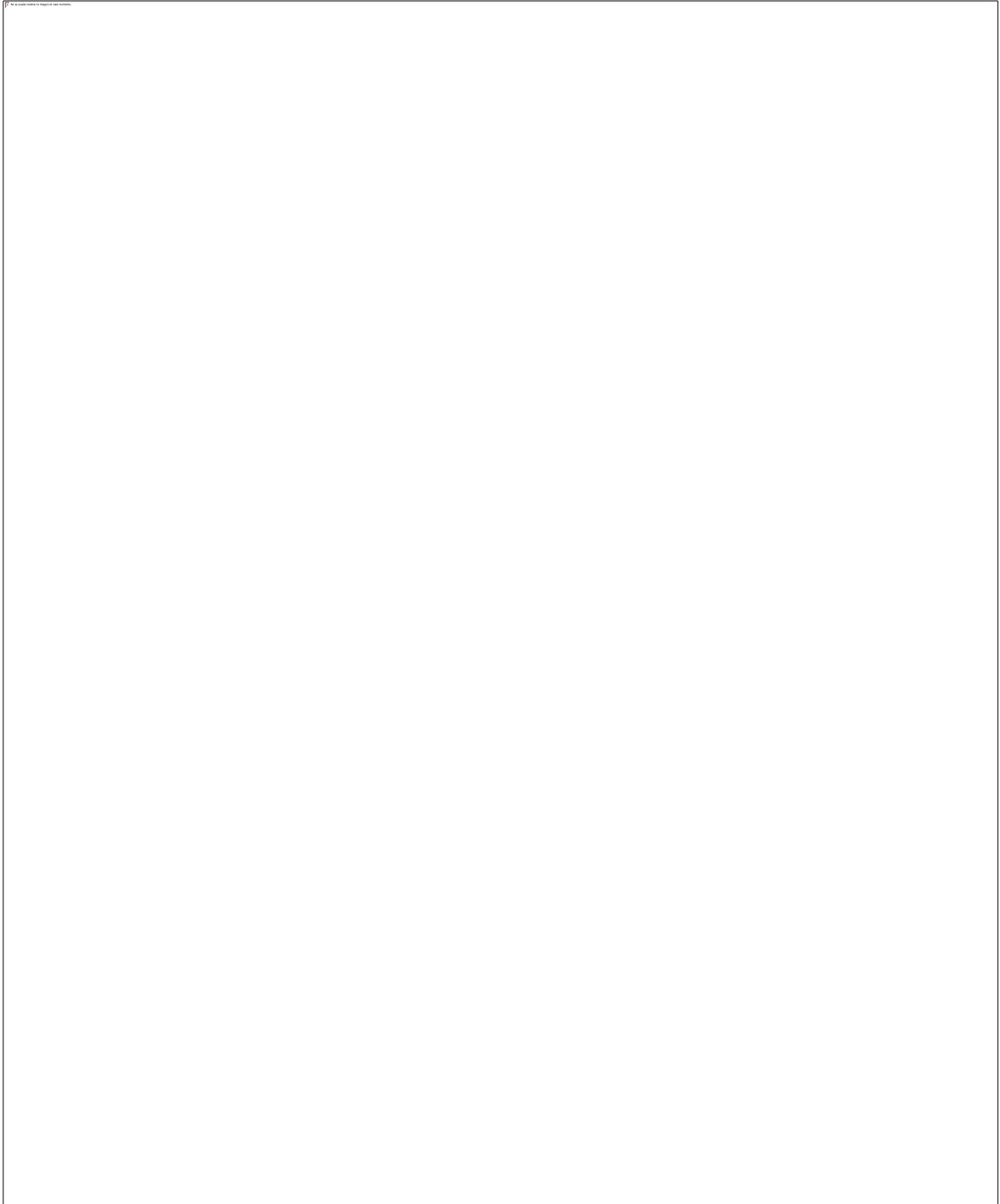
DOCENTES QUE HAN DADO ASENTIMIENTO AL CUESTIONARIO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FECHA	HORA	DNI	FIRMA
1.	ABANTO QUINTA, Onilda	16/06/2023	9:00 a.m.	47788397	
2.	BAUTISTA CONDOR, José Manuel	16/06/2023	9:00 a.m.	27422852	
3.	BENAVIDES SALDAÑA, Dagoberto	16/06/2023	9:00 a.m.	27432927	
4.	BRÁVO DIAZ, Gusman	16/06/2023	9:00 a.m.	24362548	
5.	BUSTAMANTE BARBOZA, Carmen Roxana	16/06/2023	9:00 a.m.	45688425	
6.	CARUAJULCA MERA, Segundo Gregorio	16/06/2023	9:00 a.m.	27366728	
7.	CIEZA ROJAS, María Gladis	16/06/2023	9:00 a.m.	30580809	
8.	CUBAS ELERA, Alex Rolando	16/06/2023	9:00 a.m.	41173367	
9.	CUBAS GALVEZ, Jairo	16/06/2023	9:00 a.m.	43079594	
10.	DIAZ DIAZ, Joner Omar	16/06/2023	9:00 a.m.	7606395	
11.	EDQUEN CAMPOS, Eusebio	16/06/2023	9:00 a.m.	27391966	
12.	ESTELA GUEVARA, Judith Amalia	16/06/2023	9:00 a.m.	27374233	
13.	ESTELA ROJAS, Doris Paulina	16/06/2023	9:00 a.m.	27422970	
14.	ESTELA ROJAS, Wilder Antonio	16/06/2023	9:00 a.m.	2737077	
15.	FERNANDEZ CASTILLO, José Herebildes	16/06/2023	9:00 a.m.	27418287	
16.	FUSTAMANTE FERNANDEZ, Chavela	16/06/2023	9:00 a.m.	27415019	
17.	GAVIDIA ALARCON, Reynaldo	16/06/2023	9:00 a.m.	27371264	
18.	GONZALES BENAVIDES, Magaly	16/06/2023	9:00 a.m.	47860002	
19.	GONZALES SALDAÑA, Betty Maribel	16/06/2023	9:00 a.m.	27432050	
20.	HEREDIA JARA, María Elizabeth	16/06/2023	9:00 a.m.	4373497	
21.	HERRERA SANCHEZ, Juan Baltazar	16/06/2023	9:00 a.m.	27371280	
22.	IDROGO SAAVEDRA, Marileni	16/06/2023	9:00 a.m.	44919150	
23.	IDROGO VASQUEZ, Cesar Orlando	16/06/2023	9:00 a.m.	27367837	
24.	IDROGO ZORRILLA, Daimer Lenin	16/06/2023	9:00 a.m.	47557283	



25.	LOBATO ROCHA, Wilton Alfonso	16/06/2023	9:00 a.m.	27414153	
26.	LOPEZ CHUMPEN, Ghiamileyn Luz del Carmen	16/06/2023	9:00 a.m.	47562530	
27.	MARRUFO CHUQUIMANGO, Belser Ivan	16/06/2023	9:00 a.m.	45160755	Chumpy!
28.	MEJIA FERNANDEZ, Widelmo	16/06/2023	9:00 a.m.	4727978	
29.	MIRANDA COLUNCHE, Segundo Victor	16/06/2023	9:00 a.m.	27427405	
30.	MONTALVO SALAZAR, Wellington	16/06/2023	9:00 a.m.	16528090	
31.	ROTIZ REQUEJO, Rosa Lisaida	16/06/2023	9:00 a.m.	40021061	
32.	PERALTA ROJAS, César Hermitanio	16/06/2023	9:00 a.m.	27360062	
33.	RAFAEL DIAZ, Noé	16/06/2023	9:00 a.m.	27419454	
34.	SALAZAR SANCHEZ, Juan Augusto	16/06/2023	9:00 a.m.	4327832	
35.	SANCHEZ ALTAMIRANO, María Sabina	16/06/2023	9:00 a.m.	27413472	
36.	SANCHEZ MESTANZA, Ricardo Franklin	16/06/2023	9:00 a.m.	42162329	
37.	SANCHEZ QUINTANA, Dagoberto	16/06/2023	9:00 a.m.	27417563	
38.	SILVA TAFUR, María Enma	16/06/2023	9:00 a.m.	27417161	
39.	TAPIA SILVA, Norma Violeta	16/06/2023	9:00 a.m.	27074834	
40.	TARRILLO IMAÑA, José Nelson	16/06/2023	9:00 a.m.	27363998	
41.	TERRONES PERALTA, Walter	16/06/2023	9:00 a.m.	27432780	
42.	TIGLIA LAVA, María Ysolina	16/06/2023	9:00 a.m.	16713241	
43.	VÁSQUEZ PERALTA, Juan Martin	16/06/2023	9:00 a.m.	27365410	
44.	VASQUEZ QUINTA, Walter Fernando	16/06/2023	9:00 a.m.	27414661	
45.	VASQUEZ SANCHEZ, Olga Rene	16/06/2023	9:00 a.m.	27417080	
46.	VASQUEZ SEMPERTEGUI, Marco	16/06/2023	9:00 a.m.	27423692	
47.	VASQUEZ VASQUEZ, Carlos Ivan	16/06/2023	9:00 a.m.	27432613	
48.	VITON GUEVARA, Segundo Herminio	16/06/2023	9:00 a.m.	27311051	
49.	VRIGOIN TARRILLO, Rober Roel	16/06/2023	9:00 a.m.	48197098	
50.	MEDINA TAPIA, Wily Hernando	16/06/2023	9:00 a.m.	75675683	

Anexo 6 Validación de expertos



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Variable 1: Liderazgo directivo

se refiere a personas o líderes que tienen una determinada forma de gestionar una institución u organización y que ayudan a conseguir buenos resultados. Este es un estilo apropiado cuando las limitaciones de tiempo le impiden explicar las cosas en detalle; Cuando un líder superior ha creado un ambiente de confianza, los subordinados asumen que el líder ha cambiado y que tiene razón porque las circunstancias así lo exigen. También es la habilidad de organización y fomentar el aprendizaje de calidad en los discentes, excluyendo a ninguno Sanabria.,(2020)

Dimensiones

Dimensión 1: Capacidad de gestión

Se fundamenta en la práctica escolar por medio del trabajo cooperativo y el entendimiento mutuo, que posibilita la formación de una cultura profesional que favorece su capacidad de desarrollo. Así, cuando la comunidad educativa trabaja en conjunto en un proceso planificado, implementado y evaluado, posibilita que los estudiantes participen en la mejora escolar Cisneros et al., (2021)

Dimensión 2: Relaciones humanas

Se definen como una habilidad humana innata que se desarrolla y mejora con el tiempo. Esta habilidad es crucial para lograr confianza entre los miembros del equipo para una convivencia satisfactoria (Jaramillo et al., 2021).

Dimensión 3: Comunicación

Se refiere al grado de elocuencia, rapidez, comprensión, consistencia y exactitud de la información objetiva importante relacionada con las operaciones internas de la organización (Jaramillo et al., 2021).

Dimensión 4: Motivación

La capacidad de un líder para comunicar los compromisos a alcanzar y promover interés y pasión para la realización (Jaramillo et al., 2021).

Variable 2: Desempeño docente

Conjunto de procedimientos que ejecutan tanto fuera como dentro del aula donde esencialmente desarrollan el proceso educativo, no obstante, solo se limita a eso (Camacho, 2023).

Dimensiones

Dimensión 1: Profesional

Como profesionales, los docentes planifican el proceso educativo, se adaptan a las necesidades del grupo y aplican una variedad de estrategias para asegurar que el aprendizaje avance y sea evaluado sin intimidar a los estudiantes. Fomentando un clima de armonía, afecto, confianza, basado en el respeto mutuo entre actores educativos (Orellana, 2019).

Dimensión 2: Personal

En el ámbito personal, los docentes son retratados como inteligentes, críticos, creativos, innovadores y adaptables a su entorno. Fortalece la autoestima, el autoconocimiento y la práctica de valores, actúa de acuerdo con lo que dicen y esperan sus alumnos, desarrolla un espíritu de servicio y es accesible a quienes lo necesitan (Orellana, 2019).

Dimensión 3: Social

En el campo de la sociedad, los docentes quieren formar hombres con sentido ético y con nociones de liderazgo y que sean modelos de trabajo y perseverancia del líder. Busca vivir como un verdadero agente de cambio, empatizando con los proyectos comunitarios, fortaleciendo la identidad nacional mediante sus costumbres y tradiciones (Orellana, 2019).

INEXO 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Capacidad de gestión	Capacidad administrativa	5	5	5	5	5	
	Organización del trabajo	5	5	5	5	5	
	Asignación responsable	5	5	5	5	5	
	Articulación estratégica	4	5	5	5	5	
	Aplicación del reglamento	4	5	5	5	5	
Relaciones humanas	Asignación de recursos	4	5	5	5	5	
	Nivel de empatía	5	5	5	5	5	
	Interacción entre pares	5	5	5	5	5	
	Promueve la consideración	4	5	5	4	5	
	Trato justo	5	5	5	5	5	
	Promoción de la convivencia	5	5	5	5	5	
	Propicia un buen clima laboral	5	5	5	5	5	
Comunicación	Transparencia comunicativa	5	5	5	5	5	
	Aserividad comunicativa	5	5	5	5	5	
	comunicación motivadora	5	5	5	5	5	
	Comunicación de los reconocimientos	5	5	5	5	5	
	Pertinencia comunicacional	4	5	5	5	5	
	Comunicación de responsabilidades	5	5	5	5	5	
Motivación	Proporciona incentivos	5	5	5	5	5	
	Desarrollo personal	4	5	5	5	5	
	Compromiso con su desarrollo	5	5	5	5	5	
	Seguridad de funciones	4	5	5	5	5	
	Promueve ambiente saludable	5	5	5	5	5	
	Promueve el trabajo en equipo	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

26 de mayo del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bautista Córdor, José Manuel

DNI: 27422852

Especialidad del evaluador: Magister en Educación Docencia y Gestión Educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Profesional	Planifica el proceso educativo	5	5	5	4	5	
	Contribuye a un buen clima	5	5	4	5	5	
	Utiliza estrategias de aprendizajes	4	5	5	5	5	
	Registra continuamente el aprendizaje.	5	5	5	5	5	
	Participa en las reuniones.	4	5	5	5	5	
	Asume responsabilidad.	5	5	5	5	5	
	Revisa su desempeño.	5	4	5	5	5	
	Propone evaluaciones.	4	5	5	5	5	
	Incentiva el compañerismo.	5	5	5	5	5	
	Actúa como mediador.	5	5	5	5	5	
	Uso de material educativo	5	5	5	5	5	
	Informe de actividades y evaluación	4	5	5	5	5	
	Personal	Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante.	5	5	5	5	5
Comunicación asertiva.		4	5	5	5	5	
Se preocupa por el conocimiento de su tarea.		5	5	5	5	5	
Desarrollo profesional.		5	5	4	5	5	
Cultiva una sana autoestima.		5	5	5	5	5	
Vocación de servicio		5	5	5	5	5	
Social	Considerar el rol docente de crear líderes.	5	5	4	5	5	
	Se identifica con la comunidad.	4	5	5	5	5	
	Es ejemplo de trabajo y	5	5	5	5	5	

Es ejemplo de trabajo y perseverancia.	5	5	5	5	5	
Orienta, anima, previene y ayuda.	5	5	5	5	5	
Fomenta todo tipo de expresiones.	5	5	5	5	5	
Capacitación	5	5	5	5	5	
Compromiso	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

26 de mayo del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bautista Córdor, José Manuel

DNI: 27422852

Especialidad del evaluador: Magister en Educación Docencia y Gestión Educativa

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BAUTISTA CONDOR**
Nombres **JOSE MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27422852**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **26/08/2010**
Resolución/Acta **906-2010-UCV**
Diploma **A1091711**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001561196

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

ANEXO 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
LIDERAZGO DIRECTIVO**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Capacidad de gestión	Capacidad administrativa	5	5	5	5	5	
	Organización del trabajo	5	5	5	5	5	
	Asignación responsable	4	5	4	5	5	
	Articulación estratégica	5	5	4	4	5	
	Aplicación del reglamento	5	5	5	4	5	
Relaciones humanas	Asignación de recursos	5	5	5	5	5	
	Nivel de empatía	4	5	5	5	5	
	Interacción entre pares	4	5	4	5	5	
	Promueve la consideración	5	5	5	5	5	
	Trato justo	5	5	5	5	2	
	Promoción de la convivencia	5	5	4	5	5	
Comunicación	Propicia un buen clima laboral	5	5	4	5	5	
	Transparencia comunicativa	5	5	5	4	5	
	Asertividad comunicativa	5	5	5	4	5	
	comunicación motivadora	5	5	4	5	4	
	Comunicación de los reconocimientos	4	5	5	5	5	
	Pertinencia comunicacional	5	5	5	5	6	
Motivación	Comunicación de responsabilidades	5	5	5	5	5	
	Proporciona incentivos	5	5	5	5	5	
	Desarrollo personal	5	5	4	5	5	
	Compromiso con su desarrollo	5	5	4	5	5	
	Seguridad de funciones	5	5	5	4	5	
	Promueve ambiente saludable	5	5	5	5	5	
Promueve el trabajo en equipo	5	5	5	5	5		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

26 de mayo del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cubas Elera, Alex Rolando

DNI: 41173367

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma

ANEXO 5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Profesional	Planifica el proceso educativo	5	5	5	5	5	
	Contribuye a un buen clima	5	5	5	5	5	
	Utiliza estrategias de aprendizajes	5	5	5	5	5	
	Registra continuamente el aprendizaje.	5	5	5	5	5	
	Participa en las reuniones.	5	5	5	5	5	
	Asume responsabilidad.	5	5	5	5	5	
	Revisa su desempeño.	5	5	5	5	5	
	Propone evaluaciones.	5	5	5	5	5	
	Incentiva el compañerismo.	5	5	5	5	5	
	Actúa como mediador.	5	5	5	5	5	
	Uso de material educativo	5	5	5	5	5	
	Informe de actividades y evaluación	5	5	5	5	5	
Personal	Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante.	5	5	5	5	5	
	Comunicación asertiva.	5	5	5	5	5	
	Se preocupa por el conocimiento de su tarea.	5	5	5	5	5	
	Desarrollo profesional.	5	5	5	5	5	
	Cultiva una sana autoestima.	5	5	5	5	5	
Vocación de servicio	5	5	5	5	5		
Social	Considerar el rol docente de crear líderes.	5	5	5	5	5	
	Se identifica con la comunidad.	5	5	5	5	5	
	Es ejemplo de trabajo y	5	5	5	5	5	

perseverancia.	5	5	5	5	5	
Orienta, anima, previene y ayuda.	5	5	5	5	5	
Fomenta todo tipo de expresiones.	5	5	5	5	5	
Capacitación	5	5	5	5	5	
Compromiso	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

26 de mayo del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cubas Elera, Alex Rolando

DNI: 41173367

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUBAS ELERA**
Nombres **ALEX ROLANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41173367**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **29/01/2013**
Resolución/Acta **0049-2013-UCV**
Diploma **A1391614**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2023



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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

CÓDIGO VIRTUAL 0001562767

ANEXO 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
EL LIDERAZGO DIRECTIVO.**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Capacidad de gestión	Capacidad administrativa	5	5	5	5	5	
	Organización del trabajo	5	5	5	5	5	
	Asignación responsable	5	5	5	5	5	
	Articulación estratégica	5	5	5	5	5	
	Aplicación del reglamento	5	5	5	5	5	
Relaciones humanas	Asignación de recursos	5	5	5	5	5	
	Nivel de empatía	5	5	5	5	5	
	Interacción entre pares	5	5	5	5	5	
	Promueve la consideración	5	5	5	5	5	
	Trato justo	5	5	5	5	5	
	Promoción de la convivencia	5	5	5	5	5	
	Propicia un buen clima laboral	5	5	5	5	5	
Comunicación	Transparencia comunicativa	5	5	5	5	5	
	Aserividad comunicativa	5	5	5	5	5	
	comunicación motivadora	5	5	5	5	5	
	Comunicación de los reconocimientos	5	5	5	5	5	
	Pertinencia comunicacional	5	5	5	5	5	
	Comunicación de responsabilidades	5	5	5	5	5	
Motivación	Proporciona incentivos	5	5	5	5	5	
	Desarrollo personal	5	5	5	5	5	
	Compromiso con su desarrollo	5	5	5	5	5	
	Seguridad de funciones	5	5	5	5	5	
	Promueve ambiente saludable	5	5	5	5	5	
	Promueve el trabajo en equipo	5	5	5	5	5	

Desarrollo personal	5	5	5	5	5	
Compromiso con su desarrollo	5	5	5	5	5	
Seguridad de funciones	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

26 de mayo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosa Elvira Rodrigo Benavidez

DNI: 41909638

Especialidad del evaluador: Magister en Psicología Educativa

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma

ANEXO 5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE:
EL DESEMPEÑO DOCENTE**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Profesional	Planifica el proceso educativo	5	5	5	5	5	
	Contribuye a un buen clima	5	5	5	5	5	
	Utiliza estrategias de aprendizajes	5	5	5	5	5	
	Registra continuamente el aprendizaje.	5	5	5	5	5	
	Participa en las reuniones.	5	5	5	5	5	
	Asume responsabilidad.	5	5	5	5	5	
	Revisa su desempeño.	5	5	5	5	5	
	Propone evaluaciones.	5	5	5	5	5	
	Incentiva el compañerismo.	5	5	5	5	5	
	Actúa como mediador.	5	5	5	5	5	
	Uso de material educativo Informe de actividades y evaluación	5	5	5	5	5	
Personal	Asume la actitud crítica, innovadora, creativa, y perseverante.	5	5	5	5	5	
	Comunicación asertiva.	5	5	5	5	5	
	Se preocupa por el conocimiento de su tarea.	5					
	Desarrollo profesional.	5	5	5	5	5	
	Cultiva una sana autoestima. Vocación de servicio	5	5	5	5	5	
Social	Considerar el rol docente de crear líderes	5	5	5	5	5	
	Se identifica con la comunidad.	5	5	5	5	5	

perseverancia.	5	5	5	5	5	
Orienta, anima, previene y ayuda.	5	5	5	5	5	
Fomenta todo tipo de expresiones.	5	5	5	5	5	
Capacitación	5	5	5	5	5	
Compromiso	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

26 de mayo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosa Elvira Rodrigo Benavidez

DNI: 41909638

Especialidad del evaluador: Magister en Psicología Educativa

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RODRIGO BENAVIDEZ
Nombres	ROSA ELVIRA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41909638

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	28/08/2014
Resolución/Acta	0955-2014-UCV
Diploma	A1673990
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001561189

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.939	25
.924	25

Mediante la prueba piloto a 10 docentes se determinó que el instrumento de liderazgo directivo (Alfa de Cronbach 0,939) y el instrumento del desempeño laboral (Alfa de Cronbach 0,924) es confiable para su aplicación en la muestra de estudio.

Anexo 7: V de Aiken del instrumento.

Liderazgo

		MANUEL	ALEX	ELVIRA	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item2	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item3	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item4	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item5	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item6	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item7	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item8	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item9	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item10	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item11	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item12	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item13	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item14	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO

	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item15	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item16	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item17	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item18	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item19	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item20	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item21	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item22	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item23	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item24	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item25	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO

Desempeño

		MANUEL	ALEX	ELVIRA	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item2	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item3	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item4	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item5	Claridad	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item6	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item7	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item8	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item9	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item10	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item11	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item12	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item13	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item14	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO

item15	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item16	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item17	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item18	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item19	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item20	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item21	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item22	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item23	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item24	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item25	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO