



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución  
educativa pública, Ugel 06, Ate 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Curimania Almonacin, Liz Mabel (orcid.org/ 0009 0004 1876 6976)

**ASESORES:**

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/ 0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/ 0000-0002-1054-6715)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/ 0000-0002-9453- 9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

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

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mi familia, por todo el apoyo incondicional, el tiempo y la confianza que me dieron, para poder ser cada día mejor, como persona y profesionalmente.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por la dicha de tener vida y salud, a mi asesor Ulises Córdova García por sus sabias palabras de aliento, seriedad en todo el proceso y sobre todo la perseverancia y dedicación, a mis profesores de la maestría, que depositaron su confianza en mi persona por los logros durante mi estadía en la universidad, ya que me llevo mis conocimientos, para mis logros en todo lo que me propongo, a mis amigos que sin dudarlo me apoyaron con sus palabras de aliento y haciendo que me sienta más segura que nunca.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023.", cuyo autor es CURIMANIA ALMONACIN LIZ MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 01-2024 15:16:18

Código documento Trilce: TRI - 0690570



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CURIMANIA ALMONACIN LIZ MABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LIZ MABEL CURIMANIA ALMONACIN <b>DNI:</b> 10604287 <b>ORCID:</b> 0009-0004-1876-6976	Firmado electrónicamente por: LCURIMANIA el 10-12- 2023 19:20:38

Código documento Trilce: TRI - 0690573

## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>38</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Liderazgo directivo y dimensiones	22
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y dimensiones	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos	25
Tabla 4. Rho de Spearman para el cruce entre Liderazgo directivo y Desempeño Docente	26
Tabla 5. Rho de Spearman para el cruce entre Correlación establecer direcciones y Desempeño docente	26
Tabla 6. Rho de Spearman para el cruce entre Desarrollar personas y Desempeño docente	27
Tabla 7. Rho de Spearman para el cruce entre Rediseñar la organización y Desempeño docente	28
Tabla 8. Rho de Spearman para el cruce entre Gestionar la instrucción y Desempeño Docente	28

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo directivo y dimensiones	22
Figura 2. Niveles de la variable Desempeño docente y dimensiones	24

## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio consistió en establecer la correlación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023. Desde un enfoque metodológico, se optó por una investigación básica con un método deductivo, utilizando un planteamiento no basado en la experimentación y una aproximación basada en la cuantificación con nivel explicativo. La población de 84 docentes, con una muestra de 70 de una institución pública del distrito de Ate, Lima. El resultado se realizó a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $\rho = 0,951$ ) esto refleja una correlación elevada entre las variables. Además, al observar que  $p = 0,000 < 0,05$  acepta la hipótesis alterna, confirmando así la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del año 2023. En consecuencia, se infiere que cuando el liderazgo directivo mejora, también mejora el desempeño docente experimentando mejoras significativas. Este hallazgo respalda la noción de que el liderazgo directivo efectivo puede ser un elemento determinante en la mejora del desempeño docente en la institución educativa objeto de estudio.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, desempeño docente, aprendizaje, desempeño estudiantil.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to establish the correlation between managerial leadership and teacher performance in a public educational institution, Ugel 06, Ate 2023. From a methodological approach, basic research with a deductive method was chosen, using an approach not based on experimentation and an approach based on quantification with an explanatory level. The population consisted of 84 teachers, with a sample of 70 from a public institution in the district of Ate, Lima. The result was performed using Spearman's Rho correlation coefficient ( $\rho = 0.951$ ), which reflects a high correlation between the variables. In addition, observing that  $p = 0.000 < 0.05$  accepts the alternative hypothesis, thus confirming the existence of a significant relationship between managerial leadership and teacher performance in the public educational institution of the year 2023. Consequently, it is inferred that when managerial leadership improves, teacher performance also improves, experiencing significant improvements. This finding supports the notion that effective managerial leadership can be a determining element in the improvement of teacher performance in the educational institution under study.

**Keywords** Managerial leadership, teacher performance, learning, student performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La educación en nuestro país dará un cambio desde una mirada diferente a la actual, de cómo ser un líder que realiza una gestión democrática o distribuida y no de forma aislada y específica. Ser líder es tener la responsabilidad de demostrar las habilidades comunicativas, capacidades competentes y dar a conocer un buen manejo en la administración educativa y esto se verá manifestado en el rendimiento del docente en el recinto didáctico, en la que principalmente se enfoca la dinámica pedagógica y cognitiva. de los alumnos, sellando con ello la gran responsabilidad que posee cada agente educativo y el trabajo en equipo, es por ello que se debe de tener en cuenta, priorizar que un director también se espera que la persona posea habilidades cognitivas, utilizar utilice un discurso adecuado al comunicarse, colabore efectivamente en equipo, implemente estrategias de liderazgo y realice evaluaciones continuas de actividades que permitan alcanzar objetivos estratégicos. El trial de la educación se relaciona entre sí, con la finalidad de formar personas integralmente con una formación de calidad (Madueño et al. 2020).

A nivel internacional, las políticas de liderazgo de las instituciones educativas latinoamericanas han cobrado nueva relevancia dentro de los lineamientos educativos a nivel global. En la resolución de la gestión estratégica, Azevedo (2020) subraya que las cualidades de los directivos constituyen el segundo aspecto más crucial para entender los resultados académicos, lo que implica que estos elementos influyen directamente en la eficiencia, equidad y calidad del sistema educativo. Este planteamiento resalta la conexión esencial entre el liderazgo administrativo y el rendimiento académico, estableciendo así una problemática en la que las características de los gerentes pueden ser determinantes en el éxito o fracaso del sistema educativo en cuanto a su eficacia y equidad. Sin embargo, la evidencia de investigaciones del Laboratorio Latinoamericano para la Evaluación de la Calidad Educativa, no indica una asociación general entre el liderazgo gerencial o el ambiente laboral y los resultados del aprendizaje. Asimismo, los hallazgos del tercer análisis regional comparativo y explicativo evidencian que solo el 10% de los entornos laborales evaluados entre países, disciplinas y carreras están significativamente

relacionados con el rendimiento académico (Organización de las Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO],2020).

A su vez, el seguimiento y la retroalimentación de los administradores sobre las prácticas docentes tampoco generalmente se correlacionan con el rendimiento académico. Las investigaciones muestran que la práctica se asocia con un menor rendimiento estudiantil la mitad del tiempo, lo que podría explicar dos fenómenos. Por un lado, es viable en algunos casos que los directores inspeccionen las aulas donde identifican mayores desafíos y, por otro lado, es necesario que exista un sistema cultural y una entidad estructurada del trabajo en la que, mediante mejores prácticas docentes, la supervisión y la mutua retroalimentación ayuda a mejorar la enseñanza y, en última instancia, el aprendizaje (Moreno y Cortez, 2020). En general, las políticas orientadas a la gestión desarrolladas hasta la fecha carecen de un enfoque sistemático que integre y coordine la capacitación, los estándares de desempeño, la selección, la evaluación y las condiciones de trabajo de manera consistente interna y externamente. Asimismo, un análisis preliminar muestra que las principales políticas no toman en cuenta la diversidad de escuelas del sistema escolar de cada país y, por lo tanto, muchas de ellas están divorciadas de las realidades locales (Unesco, 2021).

En el Perú, a pesar de las diversas características que presentan los docentes, administradores, escuelas y entornos educativos, se identifican percepciones comunes fundamentales en cuanto a las necesidades de capacitación y las condiciones institucionales que influyen en su desarrollo. Sin embargo, surge una problemática evidente en el caso de los profesores y directores de escuelas apartadas, especialmente en entornos de educación intercultural, multigrado o bilingüe. Estos profesionales expresan un conjunto específico de requerimientos de formación y enfrentan condiciones institucionales particularmente complejas, lo que señala la necesidad urgente de que las políticas y procesos de formación docente aborden de manera específica esta problemática única (Angulo et al, 2021). En el ámbito de las percepciones comunes entre docentes y directivos, se revela una problemática fundamental, la noción del papel del docente no se restringe exclusivamente a las responsabilidades académicas o de aula, sino que cubre diversas dimensiones

esenciales para un desempeño efectivo. Sin embargo, surge un desafío cuando se reconoce que los maestros y directores valoran de diversas maneras la importancia del liderazgo educativo del director y su apoyo a los educadores. Esta situación plantea una problemática central en la necesidad de establecer una comprensión unificada y clara del rol docente, junto con la aplicación de tácticas que fortalezcan el liderazgo educativo para mejorar el rendimiento general en el entorno escolar. (Córdor et al, 2020).

En consecuencia, se ha identificado la necesidad de abordar condiciones fundamentales para acentuar la mejora del sistema educativo. Esto implica la resolución de necesidades de formación en concordancia con los estándares de rendimiento, así como la optimización de las condiciones institucionales que impactan en el desarrollo de los docentes. Este enfoque busca crear situaciones problemáticas que trascienden los límites territoriales, destacando la importancia de una transformación profunda en la oferta educativa para enfrentar los desafíos actuales.

A nivel local, se identificaron diversas problemáticas de gestión, específicamente relacionadas con un liderazgo autoritario. En este contexto, las actividades administrativas en la institución educativa se llevan a cabo de manera aislada, con el líder gestionando documentos diversos sin proporcionar el conocimiento necesario a los profesores, particularmente en lo referente a los documentos de gestión. Este enfoque fragmentado resulta en un trabajo aislado y, como consecuencia, el desempeño docente en ciertas actividades se refleja de manera individualizada, en lugar de integrarse de manera colaborativa.

Estas circunstancias generan deficiencias en el desenvolvimiento de los educadores, afectando la planificación de actividades, las experiencias de aprendizaje y las sesiones. Es evidente que algunos documentos de gestión no son aprovechados de manera oportuna, al igual que las diversas habilidades cognitivas de los agentes educativos en la institución. Para revertir esta situación, es fundamental promover un enfoque de trabajo en equipo que permita la utilización eficiente de los recursos, demostrando habilidades comunicativas, asertivas y empatía en aras del bien común de la institución educativa.

Dado lo anteriormente expuesto, se formuló la siguiente cuestión: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Lima 2023?, de la misma manera se formularon los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que se manifiesta en el acto de establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la instrucción y el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, ¿Ate 2023?

Por otro lado, esta investigación se apoya en un enfoque teórico que profundiza en la importancia de establecer una dirección clara. En resumen, se analiza el papel y la influencia del liderazgo gerencial en la mejora del desarrollo escolar, destacando el compromiso y la aplicación de acciones o actividades que impulsen el progreso de tres variables mediadoras cruciales: docentes, sus habilidades y competencias profesionales, así como los entornos laborales donde desempeñan sus funciones. Durante el desarrollo de la investigación, se han identificado cuatro categorías relacionadas con prácticas efectivas de gestión educativa. Estas abarcan la capacidad para establecer la dirección, fomentar el desarrollo del talento, rediseñar la organización y proporcionar un coaching efectivo en gestión. Cada una de estas dimensiones incluye un conjunto específico de prácticas que deben ser implementadas de manera integral para lograr mejoras significativas.

En relación el objetivo fue ampliar la comprensión de los conceptos de liderazgo directivo y desempeño docente, considerados fundamentales para una instrucción de excelencia. La información obtenida en esta investigación se utilizará como referencia para otros estudios, contribuyendo así a mejorar el desarrollo efectivo de las instituciones educativas públicas.

Luego, desde un punto de vista práctico, las consecuencias de este estudio posibilitarán a directores y profesionales de la educación realizar modificaciones innovadoras en la administración y liderazgo de los directores y promover actitudes auténticas de desempeño docente, comprometidas con el mejoramiento y avance de la comunidad. Sus efectos, conclusiones y métodos utilizados servirán de fuente para mejorar otras investigaciones sobre los temas discutidos.

Además, se consideró como objetivo general: Establecer la conexión entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06,

Ate 2023, y se consideraron como objetivos específicos a los siguientes: Determinar la relación entre establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la instrucción y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023.

Por último, se procuró probar la hipótesis general: Hay una correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023. De igual manera, las hipótesis específicas denotaron que existe relación significativa entre establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la instrucción y desempeño docente en una Institución Educativa pública.

## II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el marco teórico se procede a presentar las labores anteriores los cuales permitirán evidenciar las investigaciones sobre liderazgo directivo y desempeño docente a nivel internacional y nacional, siendo así que en Panamá Paternina (2021) desarrollo un trabajo científico en relación con el impacto del liderazgo directivo en el grado de excelencia educativa, a través de un diseño de análisis no experimental y correlacional. En relación a los resultados los diversos tipos de liderazgo que aplicado el director si logra influenciar variable. En conclusión, el 92% de los docentes están conformes con el estilo planteado y admiten la influencia de estos.

En Ecuador De La Eze (2022) realizó un análisis con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y rendimiento del docente, utilizando un diseño descriptivo correlacional mediante una muestra no paramétrica. Respecto a los resultados se obtuvo  $r= 0.783$ , lo cual permitió al investigador sustentar que si existe una ponderosa conexión estadísticamente significativa entre ambos elementos siendo así que corrobora la tendencia a las investigaciones que si hallan una conexión entre ambas.

Otra investigación por parte de Silva (2022) en el mismo país anteriormente mencionado, tuvo como objetivo examinar la conexión entre liderazgo directivo y rendimiento del docente, a través de un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo mediante la técnica encuesta. En tanto a los resultados  $r= 389$ , finalmente arribando a la conclusión de que en esa institución si existe una correlación entre ambos factores, demostrando que la dirección ejerce una influencia positiva en el desempeño laboral de los maestros.

De la misma manera Toledo (2020) en su investigación tuvo como objetivo elaborar un marco teórico fundamentado en el liderazgo directivo y el desempeño laboral del docente, estableciendo criterios válidos que resalten, desde una perspectiva científica, la relevancia fundamental del desenvolvimiento del docente y el liderazgo como figuras destacadas y modelos a seguir. En cuanto referente a la metodología, el estudio adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, con un diseño de

investigación transversal. no experimental. La recolección de información estadística se determinó por medio de un cuestionario, que incluyó el Test de Liderazgo Lewin con 32 ítems y la encuesta de satisfacción de la labor docente con 20 ítems.

Los hallazgos señalaron que la modalidad de liderazgo predominante en la administración realizada por el director de la entidad es mayormente democrático, caracterizado por un trato cortés y afable hacia el personal, una disposición participativa que crea un entorno propicio y una clara disposición con el fin de fomentar las relaciones interpersonales. Finalmente, se procedió a verificar el vínculo entre liderazgo y desempeño laboral del docente, obteniendo un grado de aprobación de correlación del 40%.

Por otro lado, Cueva et al. (2021). su análisis tuvo como fin verificar cómo el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico impactan en las capacidades del docente en las Instituciones Educativas. El estudio adopta una perspectiva cuantitativa, de índole básica y siguiendo un diseño de tipo no experimental. El análisis, se sitúa en el nivel correlacional causal multivariable. La población total incluyó a 84 docentes, a quienes se les administró una encuesta validada por expertos, demostrando una alta fiabilidad. Los resultados indicaron que el 25.1% de la variabilidad en el comportamiento y las competencias del docente en el aula, así como su papel en la entidad de educación, está influenciado por la dirección y la orientación pedagógica. En consecuencia, se sostiene la afirmación del rechazo de la hipótesis nula con un 95% de confianza.

Continuando con los trabajos anteriores en cuanto a las variables examinadas se procede a presentar los antecedentes en el nivel sociodemográfico peruano empezando con la investigación ejecutada en Jaén por Alain y Capuñay (2020) dicho estudio tuvo como propósito analizar la conexión entre liderazgo directivo y desempeño docente, se utilizaron cuatro encuestas diferentes dos para estudiantes y dos para docentes, referente a los resultados en los maestros ( $r=0.8341$ ) y en los alumnos ( $r=0.9422$ ), se evidenció un vínculo fuerte. Además, se constata una conexión muy robusta entre el liderazgo democrático del director y el desempeño laboral del maestro; en los profesionales ( $r=0.9795$ ) y en los alumnos ( $r=0.9726$ ). Concluyendo

que en esa institución si hay un vínculo estadísticamente ponderoso entre ambos elementos.

También en Pachacamac, Segil (2020) realizaron un análisis con el propósito de determinar la correlación entre liderazgo directivo y desempeño laboral del docente, en una indagación de enfoque cuantitativo y nivel correlacional en un muestreo no probabilístico por conveniencia. En relación a los resultados se obtuvo  $r = 0.826$  al medir la correlación de ambas variables, teniendo como conclusión que, si existe una asociación estadísticamente significativa. respecto a la influencia de un liderazgo directivo sobre el desempeño de los colaboradores, recalcando que tarea de los directores es fundamental para un buen funcionamiento en referencia a la calidad de educación que imparten sus subordinados.

En Puno Chambilla et al. (2022) realizaron una labor investigativa con el fin de analizar la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente, en particular en referencia a la metodología se usó un enfoque cuantitativo y nivel correlativo, utilizando la herramienta encuesta. En relaciona a los resultados se determinó  $r = 0.82$ , corroborando la primera hipótesis de estudio la cual consistía en que, si existía un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables, considerando así la influencia entre liderazgo directivo y el desempeño de los profesores.

Además, Sánchez et al (2020) en su indagación tenían la intensión de determinar la conexión entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los profesores en Virú durante el año 2020. La metodología de la investigación se distinguió por su enfoque cuantitativo y no experimental y descriptivo. Asimismo, se empleó el diseño correlacional causal fue empleado, implementándose una serie de preguntas sobre liderazgo directivo y un formulario de evaluación rendimiento docente a un conjunto de 81 profesores de estudiantes pertenecientes al nivel secundario, seleccionados de manera probabilística. Los hallazgos indicaron que el 58% de los profesores reportaron una percepción de liderazgo en un nivel bajo, mientras que el 59% obtuvo una calificación de nivel inicial en el desempeño docente. Además, se identificó un parámetro de "rho" = 0,589, con una escala de significancia de 0,000, inferior al nivel de confianza de 0,05, lo que señala una relación correlacional entre ambos factores. En resumen, se concluyó que un nivel más elevado de liderazgo directivo se relaciona

con un alto desempeño docente en los profesores de la UGEL de Virú en 2020. Por último, se propuso un marco conceptual de liderazgo directivo para brindar una mejora en el rendimiento docente en el trabajo híbrido, resaltando la importancia de tres aspectos clave: La interacción efectiva, la credibilidad y la pericia tecnológica

Asimismo, Lara y Romaina (2021) tuvieron como objetivo en su estudio examinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La naturaleza del estudio es básica, se empleó una metodología cuantitativa, de naturaleza correlacional y una configuración no experimental. Se observó que el 94% de los docentes percibe el liderazgo gerencial de los directivos como nivel regular, resaltando la dimensión de " Preservar la armonía y la lógica " y la necesidad de optimizar las "Interacciones sociales y colaborativas". Además, el 88% de los docentes evalúa su desempeño docente como nivel elevado, destacando la dimensión de " Habilidades didácticas " y la necesidad de elevar el "Fruto de su tarea educativa". En conclusión, se establece que existe una correspondencia inmediata y mesurada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, respaldada por un valor de  $Rho = 0,476$  y un valor de  $p = 0,000$ .

La teoría desarrollada por Robert House (1971) sustenta que el liderazgo directivo se basó fundamentalmente en la teoría del proceder de organización (Alcázar, 2021), señaló que este planteamiento señala que el estilo de liderazgo no es intrínseco al individuo, sino que es esencial adaptarlo a los contextos generados por la teoría del fin. Conforme a la conceptualización sobre el establecimiento de metas propias, los objetivos son seguros ya que señalan el grado de trabajo que es aprobado. Los objetivos concretos son detracciones para el resultado de la meta individual, ya que fijan un estándar mínimo de desempeño aceptable; por otra parte, las metas ambiguas o no especifican claramente el grado de rendimiento apropiado o señalan a los individuos que existe un espectro aceptable de niveles de rendimiento. Se aprovecha con base en el presente trabajo teniendo en cuenta con la afirmación la efectividad de los líderes radica en esclarecer la senda para asistir a sus seguidores en la consecución de los objetivos laborales. Conforme a esta teoría, la motivación del comportamiento de un líder se determina según el nivel en el cual logre que la

satisfacción de las necesidades del colaborador esté vinculada a su desempeño eficiente.

Del mismo modo diversos autores han definido al liderazgo directivo: Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Hernández y Azahuanche, 2021), el liderazgo directivo implica guiar a las instituciones educativas hacia niveles superiores de aprendizaje, estableciendo condiciones propicias que fomenten el crecimiento en el ámbito profesional y el rendimiento óptimo de los docentes. Entre tanto, Córdova et al. (2021). La efectividad del liderazgo directivo se manifiesta cuando las decisiones adoptadas impulsan el progreso de las iniciativas, evidenciando eficiencia en la toma de decisiones orientadas a lograr los resultados previamente establecidos en los objetivos planteados. De igual forma los miembros directivos de las instituciones educativas, directores debe ser integral y orientado hacia el logro de metas organizacionales, combinando habilidades directivas, visión estratégica y competencias interpersonales. Así mismo, un líder directivo efectivo integra estas características para inspirar, guiar y llevar a la organización hacia el éxito sostenible. (Simbron y Sanabria, 2020).

Por otra parte, Eléspuru et al. (2022) mencionó que la conducta asumida por los líderes directivos en entornos educativos se fundamenta en la efectividad y la dedicación considerando competencias y habilidades respaldadas por cuatro pilares fundamentales: la administración de aprendizajes, el pensamiento estratégico, la colaboración grupal y las interacciones entre personas son fundamentales. Por lo tanto, la actuación de los líderes directivos se apoya en la profesionalidad, estando estrechamente vinculada con la dirección, el mejoramiento de la calidad y la eficiencia de los procesos de aprendizaje facilitados por los educadores. Asimismo (Romero, 2021) afirmó que el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en la transformación de una institución educativa en un centro de excelencia. Su importancia radica en la capacidad para guiar y dirigir eficazmente, influyendo en la calidad y el rendimiento general de la escuela. Además, un líder directivo efectivo en el ámbito educativo no solo administra recursos y toma decisiones eficientes, sino que también se compromete activamente con el desarrollo profesional de los educadores, fomenta

un entorno de aprendizaje positivo y se involucra en la mejora continua de los procesos pedagógicos.

Entre tanto, Aparicio et al. (2020) definió que el liderazgo directivo constituye un ámbito que podría significativamente mejorar las circunstancias de trabajo y de enseñanza de los profesores, produciendo un efecto directo en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Igualmente, implica la habilidad de los líderes para establecer un ambiente propicio que promueva la colaboración, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los docentes. Según Portilla (2023), el liderazgo directivo tiene un efecto directo en el bienestar del entorno organizacional percibido por los instructores; de manera similar, la motivación surge como el medio común a través del cual se modifica el clima escolar. Del mismo modo, Vicente y Lévano (2020) afirma que los líderes directivos tienen la responsabilidad de trazar un rumbo que permita la formulación de una visión a futuro, impulsando la implementación de diversas estrategias para efectuar las transformaciones necesarias. En este sentido, el líder no solo respalda y colabora, sino que también transmite seguridad.

Del mismo modo, Jiménez (2020) explicó que el liderazgo directivo cumple un papel fundamental en impulsar cambios en las prácticas docentes, mejorar su calidad y, como resultado, afectar positivamente la calidad del aprendizaje de los estudiantes en ambientes escolares. Por otra parte, Arizaga et al. (2019) afirmó que el líder que prevalece en las instituciones educativas perfecciona los métodos de aprendizaje de los estudiantes en la indagación por obtener una educación de calidad con incandescencia, que consolidada con el trabajo fusionado de los padres de familia se puede lograr un cambio en la educación ecuatoriana.

Finalmente, se consideró como autor de referencia a Anderson (2010), donde afirma que el liderazgo directivo es la anexión en la atribución acerca del progreso escolar, porque consiste fundamentalmente en comprometer y llevar a cabo prácticas que fomenten el desarrollo de sus competencias y habilidades profesionales así como de las condiciones de trabajo, por lo que cada dimensión se compone de un conjunto de experiencias más concretas que un director de una institución educativa debe delegar, para lograr mejorar se propuso las siguientes dimensiones:

a) Establecer direcciones, es una de las experiencias importantes de liderazgo, para el crecimiento de la institución educativa, es crear una visión y metas con miras elevadas, b) desarrollar personas, Cuando se habla de crecimiento profesional, cabe señalar que no sólo consiste en el desarrollo de los portes, sino que también se ocupa de las declaraciones y actitudes actuales que rodean la capacidad de aplicar los compromisos y puntos de vista que se tienen en el trabajo. Entre ellas destaca la confianza en sí mismo. Para desplegar e inspirar a los instructores, el guía debe demostrar fe en ellos y en sus actitudes, fomentando así su elección y disposición a correr riesgos, así como una apertura a nuevas ideas y métodos de hacer las cosas. c) rediseñar la organización, que no es sólo una organización interna de la institución educativa, sino que también se esfuerza por incluir a los padres que, a todos los integrantes de la comunidad educativa, con el fin de estimular el aprendizaje y el progreso de la institución escolar d) gestionar la instrucción, buscan un enfoque trascendental para discernir y hacer como palancas que pueden afectar al trabajo de los instructores de acuerdo con el plan de progreso escolar.

En cuanto a la teoría que sustenta la actuación docente, tiene su fundamento fundamentalmente en la teoría de la Autoeficacia de Bandura que define las perspectivas de eficacia como los dogmas que una persona tiene sobre sus metas en un contexto definido, para ejecutar acciones explícitas que le aprueben alcanzar un determinado horizonte de realización. Los medios críticos por los que la autoeficacia impacta, regulan y establece cómo una persona piensa, siente, motiva y se comporta. Se exploran los conceptos a partir de los cuales se aprenden los puntos de vista de la autoeficacia y se elabora un retrato de las personas con alta y baja autoeficacia. Concluye con ejemplos de investigaciones recientes que demuestran la gran predictibilidad de los puntos de vista acerca de la confianza en las habilidades propias de los estudiantes respecto al desempeño académico, lo que subraya la necesidad de que los educadores la incorporen a los programas y procedimientos de instrucción (Herrera y Moreno, 2019).

De la misma forma diversos autores han definido el buen desempeño docente, es así que Muñoz (2021) refiere que la valoración del desempeño del maestro presenta cierta similitud con la evaluación global del maestro, en otras palabras, el valor juzga

que los estudiantes que emiten de forma numérica están significativamente relacionados con la evaluación del desempeño del maestro y la comunidad estudiantil.

Por otra parte, Quispe (2020) concluyó que el desempeño docente es la manera en que un profesor lleva a cabo su labor educativa, abarcando aspectos como la planificación de clases, la puesta en marcha de estrategias pedagógicas, la gestión del aula y la interacción con los estudiantes. De igual manera (Durán, 2022) concluyó que la evaluación del desempeño docente ostenta cierta semejanza con la valoración integral del docente, en otras palabras, la evaluación de desempeño docente con la comunidad estudiantil. Entre tanto Zegarra y Aliaga (2023) nos dicen que el desempeño docente, es la intervención formativa del educativo y los alumnos íntimamente de un clima propicio para el aprendizaje, es la presentación como el experto de la educación transporta el comprendido, motiva, hace uso de las diversas estrategias metodológicas, cómo valora y también cómo maneja los recursos didácticos que les permita a los alumnos un aprendizaje significativo.

Por otra parte, Martínez et al. (2020) nos dicen el propósito del desempeño docente es informar a la persona observada sobre sus habilidades, fortalezas y deficiencias, elaborar un plan de desarrollo y definir sus prácticas pedagógicas y profesionales.

De igual manera, Estrada y Mamani (2020) concluyó en que el desempeño docente consiste en la activación y aplicación de las capacidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social por parte del educador. Este proceso tiene como objetivo establecer conexiones significativas entre múltiples factores que impactan en la educación de los alumnos.

Entre tanto, Vega (2020) mencionan que el rendimiento docente guarda una conexión intrínseca con las destrezas y conocimientos que respaldan las acciones del empleado, contribuyendo de manera positiva para alcanzar los objetivos de la entidad.

Del mismo modo, Pacheco et al. (2020) se refirió a las llamadas prácticas sobresalientes en la evaluación del rendimiento docente son aquellas que se han instituido en las instituciones a la luz de convenios despejados con las corporaciones y con intenciones definidos respecto del uso de las seguridades que generarán estos procesos.

De igual manera Reyna (2022) señaló que las competencias digitales abarcan la combinación de habilidades, destrezas, saberes y aptitudes que los docentes necesitan adquirir para emplear de manera crítica, creativa y segura las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el ámbito de sus clases. De igual forma, Ruiz y Pineda (2021) sugiere que la planificación didáctica y el desempeño docente están intrínsecamente vinculados, siendo la calidad de la planificación un factor determinante en el éxito del docente. Una planificación clara y estructurada establece objetivos de aprendizaje definidos, facilitando la efectividad del docente al enfocar sus esfuerzos en metas educativas específicas.

Por último, el Marco para el Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012) nos describe como comportamientos observables del individuo que pueden ser explicados y apreciados, además de expresar su competencia. Se asume que la manera en que se realizan dichas actividades refleja la competencia fundamental de la persona. En este documento se incluyen las dimensiones subsiguientes: a) Preparación para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, donde se priorizan en función de las competencias, la comprensión de las particularidades de los estudiantes y la planificación compartida. b) Instrucción orientada al aprendizaje de los alumnos en un ambiente favorable al aprendizaje. El proceso educativo de conceptos disciplinares utilizando diversas tácticas en función del contexto y la evaluación continua de los aprendizajes. c) Involucramiento en la administración escolar vinculada con la comunidad, en esta dimensión indica que el docente participa de manera activa, democrática, crítica y colaborativamente en la contribución a la mejora continua y el establecimiento de relaciones respetuosas junto a las familias, la comunidad y otras instituciones. d) Profesionalismo y formación de la identidad del educador, en esta dimensión el docente analiza su desempeño y experiencia institucional, donde conduce su profesión de manera respetuosa.

### **III. METODOLOGÍA**

La investigación se sustenta dentro de un enfoque cuantitativo, Salinas (2023) afirmó que este paradigma metodológico se centra en el recojo y examen de información numérica con el propósito de abordar interrogantes de investigación y verificar la hipótesis, este enfoque se caracteriza por su énfasis en la medición objetiva y la estadística para obtener conclusiones y generalizaciones sobre una población más amplia. Es trascendente considerar que esta perspectiva se fundamenta en el paradigma filosófico conocido como positivismo, el cual considera que los saberes concretos son el único principio del conocimiento, empleando métodos de investigación de las disciplinas de ciencias físicas y naturales, además de los análisis estadísticos para la investigación, y a lo largo de este procedimiento se someten a contraste hipótesis con el fin de validarlas o descartarlas.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Esta investigación es de tipo básica, según Gonzales (2022), esta indagación se centra en la obtención de conocimientos teóricos y fundamentales sin una aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal es ampliar la aprehensión de los fundamentos y nociones en un campo particular.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

Se empleó un diseño descriptivo de tipo correlacional, de acuerdo con el autor Gonzáles (2020) este método se encarga de evaluar la conexión entre variables de estudio mediante al emplear técnicas estadísticas. Al medir una variable, se persigue la comprensión de la manera en que la otra variable se desenvuelve en conexión con la primera. Por otro lado, con respecto al diseño descriptivo, el autor Losada y Marmo (2022) señala que esta indagación tiene como objetivo principal describir las características, propiedades o condiciones de un fenómeno o situación. Este tipo de investigación ofrece una perspectiva integral y minuciosa de los elementos observados, contribuyendo a una comprensión más profunda de la realidad estudiada.

Asimismo, el enfoque empleado se llevó a cabo mediante el método hipotético-deductivo según Gorozabel (2022) radica en la formulación de hipótesis específicas que pueden ser sometidas a pruebas empíricas para determinar su validez. Estas

hipótesis deben ser formuladas de manera que puedan ser sometidas a pruebas y refutadas si los datos recopilados no respaldan la hipótesis. Finalmente se aplica el corte transversal, según Pinilla (2020) su característica fundamental es que los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo., por lo que no hay ciclos de seguimiento.

### **3.2. Variable y operacionalización**

Una variable se describe como un tributo, dimensión o cantidad que fluctúa y constituye la esencia de las investigaciones (Albán et al., 2020). Dado que las variables deben ser observables y medibles, el proceso de operacionalización se representa fácilmente en el método cuantitativo (Tisoc et al., 2022).

#### **Variable 1: Liderazgo directivo**

**Definición conceptual:** Es el vínculo de autoridad en la progresión escolar, ya que consiste en gran medida en realizar y producir experiencias que favorezcan el crecimiento de sus capacidades y talentos profesionales, así como situaciones de trabajo. (Anderson,2010).

**Definición operacional:** Establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la instrucción.

**Indicadores:** Fueron evaluados 12 indicaciones, a partir de las cuales se recopilaron los datos necesarios. Asumir el compromiso institucional, asumir compromiso Institucional, compromiso con la mejora institucional, identificación con la entidad educativa, respaldo individual al profesorado, estímulo intelectual, ejemplo de virtudes, fortalecimiento de la cultura profesional, habilidad para reestructurar organizaciones, promoción de relaciones interinstitucionales, supervisión de docentes, provisión de recursos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, impulso de capacitaciones y actualizaciones para los docentes.

**Escala de medición:** Ordinal tipo Likert. (ver anexo 2 )

#### **Variable 2: Desempeño docente**

**Definición conceptual:** Actividades visibles del individuo que pueden explicarse y evaluarse, demostrando su competencia. Se considera que la forma en que se completan estas actividades refleja la capacidad básica de la persona. (Marco del buen desempeño docente, 2012).

**Definición operacional:** Preparación para la etapa de aprendizaje de los alumnos, Actuación docente con miras al aprendizaje de los alumnos, involucramiento en la administración escolar e información dirigida a la comunidad, fomento de la profesionalidad y construcción de la identidad del docente.

**Indicadores:** Se consideraron 8, se tuvieron en cuenta los conocimientos y comprensión, diseño de planes de estudio, solución de problemas, utilización de materiales por parte de los estudiantes, ambiente democrático y gestión, desafíos educativos, tácticas de enseñanza y aprendizaje, sabiduría, integridad, respeto y equidad.

**Escala de medición** Ordinal politómico, tipo Likert (ver anexo 2)

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

**3.3.1 Población:** Mucha et al. (2021) Estableció que la población abarca la totalidad de elementos que comparten características o atributos específicos, y son objeto de análisis en una investigación.

El conjunto de sujetos bajo investigación estuvo compuesto por 84 docentes de la institución indagada.

**Criterios de inclusión:** Son aquellas personas que trabajan en la institución materia de investigación.

**Criterios de exclusión:** No serán incluidos los progenitores, los docentes de otras instituciones educativas y estudiantes.

**3.3.2 Unidad de análisis:** Estará constituido por los educadores afiliados a la institución educativa.

**Muestra.** Rodríguez et al. (2022) definió la muestra como un grupo específico representativo de la población global elegido para las observaciones y el análisis.

En el estudio, la muestra se seleccionó mediante una fórmula aplicada La población cerrada estuvo compuesta por un total de 70 profesores pertenecientes a la institución que fue el foco de la investigación. La selección del tamaño de la muestra se llevó a cabo de manera meticulosa con el objetivo de asegurar la representatividad y validez de los hallazgos obtenidos en el estudio.

**Muestreo.** Según Reales et al. (2022) mencionan que el muestreo es el proceso de seleccionar esta muestra de manera sistemática para obtener resultados que puedan generalizarse a la población más amplia.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se refieren a los instrumentos que utilizaremos para obtener los datos y la información necesarios para probar o contrastar las hipótesis de nuestro estudio. (Fraga et al., 2023).

**Técnica:** Se empleará la encuesta, al respecto el autor Fraga et al. (2023) señala que es una técnica estudio que requiere la recopilación metódica y organizada de información a partir de individuos, grupos o entidades mediante la formulación de preguntas estandarizadas. El objetivo de la encuesta en la presente investigación será obtener datos cuantitativos sobre las opiniones, actitudes, comportamientos u otras características específicas de la población objetivo.

**Instrumento:** Se aplicó el cuestionario, según Rodríguez y Reguant (2020) se define como un dispositivo que recoge datos observables que representan con precisión las ideas o variables que interesan al investigador a través de un conjunto estructurado de preguntas o ítems diseñados para recopilar información sistemática y estandarizada de los participantes en un estudio. En este sentido, en presente estudio se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach mediante su coeficiente y para ello se requirió la autorización de las Instituciones Educativas Públicas de Ate. Luego, en cada estudio, se estableció el propósito del estudio y se preguntó a cada docente individualmente sobre su intención de participar voluntariamente en el estudio. Se les envió un enlace al cuestionario, que contenía un total de 64 preguntas, incluidos 24 preguntas sobre la primera variable en cuestión liderazgo directivo y 40 interrogantes para el desempeño docente. En realidad, esta información se recopila mediante la utilización de Formularios de Google. El formulario se compartió con los docentes que firmaron el formulario de consentimiento informado. Finalmente, todas las respuestas a ambos cuestionarios se transfirieron a una hoja de cálculo de la plataforma de Google Drive y luego se descargaron para su análisis.

**Validez:** La validez según Espinoza, (2020) se refiere a la efectividad y consistencia en la medición que fluctúa significativamente entre diferentes cuestionarios utilizados para evaluar las variables. Este instrumento de medición debe estar diseñado para evaluar específicamente el atributo que se desea medir; se trata de la exactitud con la cual el instrumento mide la característica específica deseada, es decir, la capacidad del instrumento para representar, describir o prever dicho atributo., en la investigación se empleó el procedimiento de validez de información mediante la evaluación de tres jueces expertos en el campo, pertenecientes a la Universidad César Vallejo.

**Confiabilidad:**

En lo que respecta a la confiabilidad Medina y Verdejo (2020) hace mención que es sumamente importante, debido a que los estudios deben medir lo que pretender hacer desde un principio, no debe cambiar ni por el tiempo o por el investigador que realice el estudio sobre alguna variable, otorgando así la investigación un criterio estadístico que permite sirva como antecedentes para otras investigaciones, esta confiabilidad se verifica a través del coeficiente obtenido del estadístico Alfa de Cronbach.

**Prueba de confiabilidad**

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Liderazgo directive	0,912	24
Desempeño docente	0,954	40

Según la información de la tabla y tras encuestar a 20 docentes, se estableció un indicador de confiabilidad de 0.912 para la variable de liderazgo directivo, demostrando que la escala empleada es altamente confiable. De manera similar, se alcanzó un coeficiente de confiabilidad de 0.954 para la variable de desempeño docente, señalando una confiabilidad elevada en la evaluación efectuada mediante la escala correspondiente.

### **3.5. Procedimientos:**

Se dio inicio al trabajo en primera instancia, solicitando permiso correspondiente al director de la institución educativa, ello con el propósito de poder seguir con los protocolos correspondientes, posteriormente se realizará una reunión vía Google Meet con la plana docente y administrativa para poder dar al información sobre este estudio y solicitar su participación de manera voluntaria, después de ello se realizara un formulario Google Forms con el objetivo de poder tener una encuesta virtual y tenga un mayor alcanza, toda la data recolectada terminara en Microsoft Excel para tener la base.

Los procedimientos aplicados en el recojo de datos consiste en organizar el operativo de campo para la aplicación de los cuestionarios que evaluarán las variables bajo análisis, para Gonzáles (2022) los procedimientos son parte fundamental de toda investigación ya que, permiten al autor analizar y continuar con el proceso de interpretación de resultados.

Según Mucha et al. (2021) La relevancia de un procedimiento bien estructurado radica en la capacidad para producir resultados reproducibles y generalizables, lo que permite a otros investigadores verificar y validar los hallazgos. Además, un procedimiento claro y preciso facilita la identificación de posibles sesgos, errores sistemáticos o limitaciones en el estudio, contribuyendo así a la transparencia y objetividad de la indagación.

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

Según Medina y Verdejo (2020) la técnica de análisis de datos es conceptualizado como una manera sistematizada de procesos estadísticos, para poder obtener resultados de manera distribuida. Para la presente investigación se utilizará un análisis descriptivo, el cual se denotará bajo gráficas y frecuencias para poder dar medida el nivel de cada uno de los constructos estudiados; también se realizará el uso de la estadística inferencial, ello para poder obtener una data más específica y, por último, se trabajará con la prueba de hipótesis para poder confirmar o rechazar las hipótesis planteadas en este estudio mediante Rho Spearman estadístico. Se empleó el programa Excel para la gestión de la base de datos, mientras

que el análisis de datos se llevó a cabo mediante el programa estadístico SPSS v.24 de IBM.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con respecto a los elementos éticos, se respetaron cada uno de los principios de beneficencia y se respaldaron los principios de moralidad. Además, se mantuvo la confidencialidad de caso por cada uno de los participantes de la investigación respetando la voluntaria participación. Por lo cual, se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos por nuestra casa de estudio. En primer lugar, beneficencia: se tiene en cuenta que la investigación sea en beneficio a los participantes en dicho estudio. No maleficencia, ya que se tuvo en cuenta el respeto y no, durante el proceso de recojo de datos respetando la integridad de los docentes encuestados y autonomía, declarada en dar contingencia de preferir según su disposición el poder consentir a formar parte del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 1.**

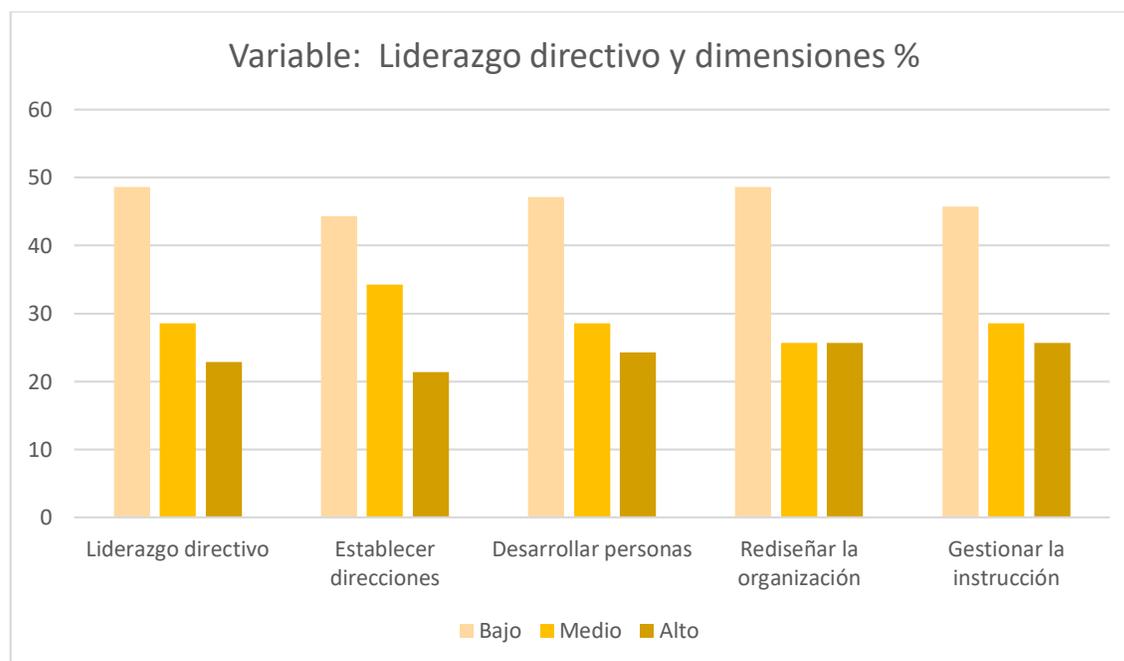
*Frecuencias descriptivas: Liderazgo directivo y dimensiones*

Nivel	V1: Liderazgo directivo		D1: Establecer direcciones		D2: Desarrollar personas		D3: Rediseñar la organización		D4: Gestionar la instrucción	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	34	48,6	31	44,3	33	47,1	34	48,6	32	45,7
Medio	20	28,6	24	34,3	20	28,6	18	25,7	20	28,6
Alto	16	22,9	15	21,4	17	24,3	18	25,7	18	25,7
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

*Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogido de SPSS 25.*

**Figura 1**

*Niveles de Liderazgo directivo y dimensiones*



*Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y sus dimensiones*

Conforme al cuadro 1 y el gráfico correspondiente el 48,06% de los estudiantes informaron de niveles bajos de liderazgo directivo, el 28,6% de un nivel intermedio y sólo el 22,9% de un grado alto de liderazgo directivo en su institución de estudios.

Cuando se examinó la primera dimensión, el establecimiento de directrices, se observó que el 44,3% de los encuestados tenían un nivel bajo, el 34,3% un nivel medio y el 21,4% un nivel alto. En cuanto al segundo componente, el desarrollo de los individuos, el 47,1% indicó niveles bajos, el 28,06% un nivel medio y el 24,3% un nivel alto. Cuando se investigó la tercera dimensión, la renovación de la organización, se observó que el 48,6% percibía niveles bajos, el 25,7% percibía niveles medios y el 25,7% restante percibía niveles altos. Finalmente, 45,7% de los encuestados indicaron un nivel bajo, 28,6% un nivel medio y 25,7% un nivel alto en la última categoría, gestionar la instrucción. En consecuencia, se confirma la presencia de impedimentos en el liderazgo ejecutivo y en el crecimiento organizacional, enfatizando la importancia de intervenciones estratégicas para fortalecer esas características en las instituciones de enseñanza.

**Tabla 2**

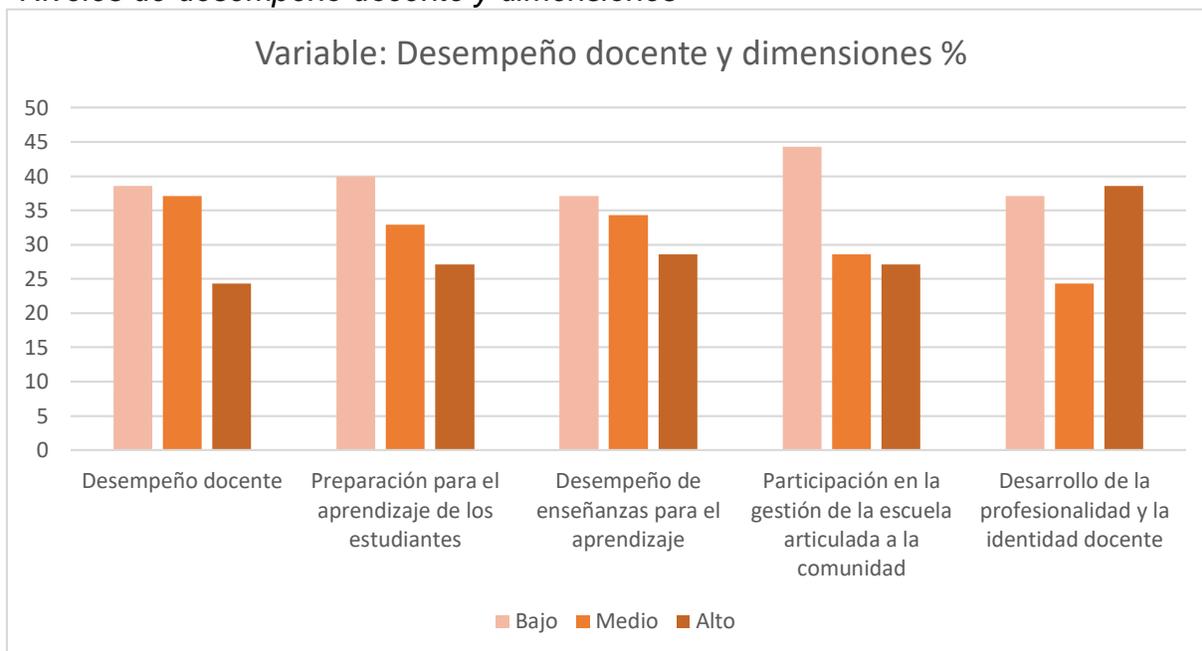
*Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y dimensiones*

Nivel	V1:		D1:		D2:		D3:		D4:	
	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	27	38,6	28	40,0	26	37,1	31	44,3	26	37,1
Medio	26	37,1	23	32,9	24	34,3	20	28,6	17	24,3
Alto	17	24,3	19	27,1	20	28,6	19	27,1	27	38,6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogido de SPSS 25.*

**Figura 2.**

### Niveles de desempeño docente y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y sus dimensiones

De acuerdo con los datos del cuadro y la Figura 2, el 38,6% de los participantes en la encuesta percibe niveles bajos de desempeño docente, el 37,1% percibe un nivel medio y sólo el 24,3% percibe un grado alto de desempeño docente en esa institución. Cuando se examinó la primera dimensión, preparación para el aprendizaje de los alumnos, se descubrió que el 40,0% percibe niveles bajos, el 32,9% un nivel medio y el 27,1% un nivel alto; cuando se investigó la segunda dimensión, desempeño docente para el aprendizaje, se descubrió que el 37,1% percibe niveles bajos, el 34,3% un nivel medio y el 28,6% un nivel alto. Por último, el 44,3% percibe un nivel bajo, el 28,6% un nivel intermedio y el 27,1% un grado alto en el componente final, la participación en la gestión escolar relacionada con el plan de estudios. En resumen, los hallazgos revelan la existencia de obstáculos sustanciales en el desempeño docente y su relación con la preparación para el aprendizaje de los alumnos, el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso en la administración escolar expresado a la comunidad. Estos hallazgos subrayan la necesidad de instituir técnicas y procedimientos para mejorar la calidad del desempeño docente.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Análisis de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo directivo	.118	70	.017
Desempeño docente	.132	70	.004

*Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25 .*

Según el gráfico 3, los resultados del valor de significancia (Sig.) son inferiores a 0.05. Por lo tanto, se excluye la hipótesis alternativa y se sugiere que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente no exhiben una distribución normal. Es por ello que, se debe emplear la prueba de Rho de Spearman para evaluar la correlación entre ambas series de datos.

### 4.2.2 Prueba de hipótesis.

#### **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es de " $\alpha=0.05$ " está relacionado con un nivel de confianza del 95%.

#### **Regla de decisión:**

Si p-valor < 0.05, rechazar  $H_0$ , Si p-valor  $\geq$  0.05, aceptar  $H_0$ .

#### **Hipótesis general**

**H0:** No se observa una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**H1:** Se observa una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**Tabla 4***Correlación V1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

*Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25*

De acuerdo a la Tabla 4, la vinculación entre las variables evaluadas por la Rho de Spearman  $\rho = 0.951$ , lo que indica la presencia de una conexión correlativa muy una conexión significativa entre las variables, frente a  $p = 0.000 < 0.05$ , lo que indica que la hipótesis nula es descartada, mientras que la hipótesis alternativa es aceptada: Se evidencia una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de la Ugel 06, Lima 2023.

**Hipótesis específica 1**

**H0:** No se observa una relación significativa entre establecer direcciones y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**H1:** Se observa una relación significativa entre establecer direcciones y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**Tabla 5***Correlación D1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Establecer direcciones	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

*Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25*

Según la tabla 5 se presenta a interrelación existente entre las variables, medida a través del coeficiente Rho de Spearman  $\rho = 0,729$ . Este valor indica una fuerte correlación entre las variables es apreciable al compararse con  $p = 0,000 < 0,05$ . Este resultado conlleva a la refutación de la hipótesis nula y sustenta la aceptación de la

hipótesis alternativa: Existe una conexión significativa entre el establecimiento de direcciones y el rendimiento docente en una institución educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

### Hipótesis específica 2

**H0:** No se observa una relación significativa entre desarrollar personas y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**H1:** Se observa una relación significativa entre desarrollar personas y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**Tabla 6**

*Correlación D2 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Desarrollar personas	Coefficiente de correlación	,953**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

*Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25*

El cuadro 6 evidencia la interdependencia entre las variables, como demuestra el coeficiente Rho de Spearman = 0,953. Dado que  $p= 0,000 < 0,05$ , este número muestra una vinculación correlativa. extremadamente robusta entre las variables es manifestó. Esta cifra muestra una correlación excepcionalmente sólida entre las variables. Este resultado apoya la adopción de la hipótesis alternativa: Se constata una conexión sustancial entre el desarrollo del personal y el desempeño docente en una institución educativa pública de la Ugel 06, Lima 2023.

### Hipótesis específica 3

**H0:** No se observa una relación significativa entre rediseñar la organización y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**H1:** Se observa una relación significativa entre rediseñar la organización y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

## Tabla 7

Correlación D3 y V2

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coefficiente de correlación	,871**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25

El cuadro 7 muestra la asociación entre las variables, que se manifiesta mediante el coeficiente Rho de Spearman  $p=0,871$ . Dado que  $p= 0,000 < 0,05$ , este resultado indica se aprecia una correlación intensa entre las variables. Como consecuencia de este resultado, la hipótesis nula es descartada, y se valida la hipótesis alternativa: En una institución educativa pública de la Ugel 06, Lima 2023, existe una relación sustancial entre la reforma organizacional y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 4

**H0:** No se observa una relación significativa entre gestionar la instrucción y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

**H1:** Se observa una relación significativa entre gestionar la instrucción y el desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.

## Tabla 8

Correlación D4 y V2

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestionar la instrucción	Coefficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.25

El cuadro 8 muestra la asociación entre las variables, que fue establecido a través del coeficiente Rho de Spearman  $=0,908$ . Dado que  $= 0,000 < 0,05$ , este número muestra una correlación extremadamente sólida entre las variables. Dado que  $= 0,000 < 0,05$ , este número muestra una correlación extremadamente fuerte entre las variables. Este resultado implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis

alternativa: En una institución educativa pública de la Ugel 06, Lima 2023, se evidencia una conexión considerable entre gestión de la instrucción y el desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

En el análisis de la hipótesis general, hemos verificado una vinculación correlativa estadísticamente significativa y una asociación positiva entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente. Al explorar los hallazgos descriptivos de la población completa, que incluye al 100% de los participantes, se evidencia que el 48.06% de los estudiantes reportaron niveles bajos de liderazgo directivo, mientras que el 28.6% señaló un nivel medio, y únicamente el 22.9% destacó un nivel elevado de liderazgo directivo en la institución de estudio. En relación con la segunda variable, el rendimiento docente, se verificó que el 38.6% percibió niveles bajos, mientras que el 37.1% experimentó un nivel intermedio de ejecución docente. Como consecuencia, la hipótesis nula es descartada, mientras que la hipótesis alternativa es aceptada. Además, el índice de correlación, con un valor de  $\rho = 0,951$ , indica una correlación extremadamente elevada entre las variables, siendo  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Estos resultados respaldan la proposición de que la presencia de un liderazgo directivo más robusto está correlacionada con un rendimiento docente superior. Estos hallazgos proporcionan una base sustancial para la interpretación de los resultados, indicando la relevancia crucial de fortalecer el liderazgo directivo como estrategia para elevar la excelencia global de la instrucción en la institución.

De esta manera, las investigaciones realizadas por De la Ese (2022) y Cueva et al. (2021) coinciden en resaltar la relevancia fundamental del liderazgo directivo en el contexto educativo y su estrecha relación con el desempeño docente. La investigación realizada por De la Ese (2022) se enfoca de manera específica en la correlación directa entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los profesores, presentando un coeficiente de correlación significativo ( $r = 0.783$ ). Este descubrimiento respalda la noción de que un liderazgo más sólido se relaciona con un incremento en la excelencia educativa, indicando la importancia estratégica de fortalecer el liderazgo en el ámbito educativo.

En contraste, el estudio emprendido por Cueva et al. (2021) amplía la perspectiva al considerar tanto el liderazgo directivo como el acompañamiento pedagógico en su evaluación de la competencia docente. Este enfoque más abarcador resalta la importancia no solo del liderazgo, sino también del respaldo pedagógico para

mejorar el desempeño docente. A pesar de que ambos estudios enfatizan la influencia positiva de estos factores en la calidad educativa, Cueva et al. (2021) brinda una perspectiva más integral al reconocer la importancia de diversos elementos de apoyo.

Ambas investigaciones destacan la importancia de realizar inversiones destinadas al fortalecimiento del liderazgo directivo como un componente esencial de las estrategias orientadas a mejorar la calidad educativa. La conjunción de un liderazgo eficaz y un respaldo pedagógico apropiado se presenta como un enfoque valioso para crear un entorno propicio que promueva el desarrollo profesional de los educadores y el rendimiento académico de los alumnos. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para guiar decisiones que impulsen la excelencia en el ámbito educativo.

En concordancia con la afirmación de Romero (2021), se destaca la esencialidad del liderazgo directivo en los entornos organizacionales contemporáneos, enfatizando la importancia de una evaluación perspicaz que oriente a individuos y equipos hacia los objetivos institucionales. Este planteamiento se alinea con la perspectiva de Anderson (2010), quien resalta el impacto crucial del liderazgo directivo en el progreso escolar, haciendo hincapié en la necesidad de dedicación y la implementación de prácticas que impulsen el crecimiento profesional de los educadores y mejoren las condiciones laborales.

Zegarra y Aliaga (2023) amplían la perspectiva teórica al describir el rendimiento docente como un catalizador del aprendizaje, haciendo hincapié en su intervención formativa para establecer un entorno favorable. Su enfoque en la evaluación y aplicación de recursos didácticos, así como en tecnologías de la información y comunicación (TIC), subraya la relevancia de proporcionar experiencias de aprendizaje significativas a los alumnos.

En su conjunto, estas perspectivas coinciden al destacar la integralidad y la relevancia del liderazgo directivo, considerándolo no solo como un motor para el avance institucional, sino también como un factor esencial que promueve la formación continua de los educadores y el rendimiento estudiantil.

En el contexto de la primera hipótesis específica, se nota que la gran mayoría de los involucrados muestra diversos estratos en la capacidad de establecer direcciones.

Concretamente, el 44,3% de los encuestados manifestó estratos inferiores el 34,3%, alcanzó un estrato intermedio el 34,3%, y logró un estrato superior el 21,4% en esta dimensión. Además, se encontró una correlación significativa entre la capacidad de establecer direcciones y el desempeño docente, evidenciada por el coeficiente  $\rho=0,000$ , el cual es inferior a 0,05.

Esta conclusión conduce a la refutación de la hipótesis nula. y respalda la validación de la hipótesis alternativa, destacando la validación de la hipótesis alternativa el establecimiento de direcciones y las respuestas proporcionadas por los encuestados. La fortaleza de esta relación se evidencia en el índice de correlación de Spearman  $\rho=0,729$ , señalando una conexión robusta entre estas variables. Estos hallazgos subrayan la importancia de la habilidad para establecer direcciones en el contexto evaluado y respaldan la premisa de que esta competencia ejerce un impacto de importancia considerable en las respuestas de los participantes.

Siguiendo la línea de investigación de Segil (2020), su estudio se concentra en analizar la relación correlativa entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente, obteniendo un coeficiente de correlación significativo de  $r=0.826$ . Esto confirma una relación destacada en el impacto del liderazgo directivo sobre los colaboradores. Este descubrimiento sugiere que un liderazgo efectivo, que se focaliza en establecer direcciones claras y brindar apoyo a los docentes, puede ejercer una influencia positiva tanto en la excelencia educativa como en la creación de un entorno educativo propicio.

De manera análoga, Alain y Capuñay (2020) investigan la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, encontrando correlaciones significativas tanto en los docentes ( $r=0.8341$ ) como en los estudiantes ( $r=0.9422$ ). Destacan una conexión sumamente sólida entre la dirección de liderazgo democrático del director y el desempeño laboral de los profesores, con correlaciones notables tanto en los docentes ( $r=0.9795$ ) como en los estudiantes ( $r=0.9726$ ). La conclusión derivada de esta investigación es clara al afirmar que en la institución estudiada presenta una correlación significativa entre ambas variables.

En su conjunto, estas investigaciones destacan la uniformidad en los resultados fortaleciendo la idea de que la administración de liderazgo tiene un impacto sustancial en el desempeño docente. La correlación identificada en ambos estudios respalda la importancia estratégica de un liderazgo efectivo para aumentar la calidad educativa y hacer un entorno propicio para el desarrollo profesional de los docentes.

El marco teórico propuesto por Córdova et al. (2021) resalta la variedad de habilidades esenciales que se requieren en un líder directivo, abarcando habilidades administrativas, ingenio, claridad de perspectiva, capacidad estratégica, y un enfoque democrático y participativo. Este estilo de liderazgo efectivo se revela como fundamental para facilitar el descubrimiento y fomentar un clima organizacional propicio para mejorar la calidad educativa. Córdova sugiere que un líder directivo debe mostrar adaptabilidad a las circunstancias y creatividad en la prestación de servicios para impactar positivamente en el entorno educativo.

En contraste con esta visión, Quispe (2020) ponen de relieve la conexión específica entre el rendimiento docente y las metodologías de evaluación gubernamentales. A pesar de que dichas metodologías pueden proporcionar resultados detallados de manera automatizada, este enfoque podría suscitar sentimientos de insatisfacción, inseguridad y temor entre los docentes. Esto subraya la necesidad de contemplar la calidad cualitativa de la enseñanza más allá de las métricas cuantitativas.

En conclusión, la conexión intrínseca entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente destaca la importancia de adoptar un enfoque equilibrado que valore tanto los elementos cuantitativos como los cualitativos de la enseñanza. La propuesta de Córdova (2020) sobre un liderazgo efectivo y creativo se complementa con la advertencia de Quispe (2023) acerca de las limitaciones de las metodologías de evaluación gubernamentales. Este enfoque integral no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un efecto beneficioso en el proceso de aprendizaje de los alumnos y en la calidad global del ambiente educativo. Según la segunda hipótesis específica, el análisis descriptivo reveló que el 47,1% de los participantes informó niveles bajos, el 28,06% niveles medios y el 24,3% niveles altos en la dimensión de desarrollo del personal. En consecuencia, se ha arribado a la conclusión de que hay

una conexión significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño docente en una institución educativa pública. Este hallazgo está respaldado por un valor de significancia de 0,000 y una correlación de 0,953, lo que confirma la mencionada hipótesis.

La identificación de una conexión de importancia estadística entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un resultado de  $r= 0.820$ , en la investigación de Chambilla et al. (2022), concuerda de manera consistente con el hallazgo presente. Ambos estudios respaldan la fuerte influencia positiva del liderazgo directivo en el rendimiento de los docentes, consolidando así la conexión intrínseca entre ambas variables. Este resultado refuerza la correlación entre el desarrollo del personal y el rendimiento docente, y se alinea de manera coherente con investigaciones previas, estableciendo una base robusta para comprender la relación entre liderazgo y desempeño en el contexto educativo.

En contraste, la indagación llevada a cabo por Toledo (2020) indica que un liderazgo directivo democrático puede estar asociado con niveles más elevados de satisfacción y rendimiento docente. Estos hallazgos ofrecen perspectivas valiosas sobre la relación entre liderazgo y desempeño en el ámbito educativo, destacando la importancia de prácticas de liderazgo que fomenten la involucración y la adopción de decisiones de manera colaborativa. Sin embargo, es necesario ejercer precaución al generalizar los resultados, dado el tamaño reducido y específico de la muestra en la investigación de Toledo, señalando la necesidad de considerar la diversidad de contextos institucionales al aplicar estos descubrimientos.

Considerando lo mencionado previamente, Arizaga et al. (2019) resalta la importancia de un liderazgo persistente en las instituciones educativas, enfocado en la continua optimización de los métodos de aprendizaje con el objetivo de alcanzar una educación de alta calidad. Este enfoque, respaldado por la participación activa de los progenitores, tiene el potencial de generar un cambio significativo en el panorama educativo ecuatoriano. Además, Jiménez (2020) añade que un liderazgo directivo efectivo se caracteriza por promover el diálogo y la búsqueda de consensos, elementos que coadyuvan a la adquisición de información de mayor calidad. Estos

aspectos se presentan como componentes cruciales para elevar la calidad general de la educación.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, se observó que, en relación con el rediseño de la organización, el 48,6% percibió niveles bajos, el 25,7% niveles medios y otro 25,7% niveles altos. La conexión entre el rediseño de la organización y la variable rendimiento docente se reveló a través del coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un valor de  $\rho=0.871$ . Este indicador indica una correlación alta entre ambas, ya que  $p=0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, este resultado conduce a la refutación de la hipótesis nula, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa.

Según los hallazgos presentados, la investigación llevada a cabo por Paternina (2021) exploró el impacto del liderazgo directivo en la calidad educativa, revelando que los distintos tipos de liderazgo implementados por el director tuvieron un impacto positivo en la variable analizada. Con un destacado 92% de los docentes manifestando conformidad con el estilo de liderazgo propuesto y reconociendo su influencia en la excelencia educativa, este estudio subraya la importancia de un liderazgo efectivo para generar satisfacción y percepciones positivas entre los profesionales de la educación.

En contraposición a dichas conclusiones, los hallazgos de la investigación de Silva (2022) revelaron resultados respaldados por un coeficiente de correlación de  $r=0.389$ . La inferencia derivada es que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral de los educadores. Esta correlación positiva fortalece la noción de que el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el éxito educativo y contribuye al mejor desempeño de los docentes.

Portilla (2023) resalta la influencia directa del liderazgo directivo en el bienestar del clima organizacional, perceptible por los docentes, y destaca que la motivación es un elemento fundamental en este impacto. Esta visión sugiere que un liderazgo efectivo no solo incide en la percepción del clima organizacional, sino que también influye en el nivel de motivación de los docentes, lo cual puede tener consecuencias significativas en su desempeño y satisfacción laboral.

En concordancia con esta perspectiva, Duran (2022) llega a la conclusión de que la evaluación del desempeño docente guarda similitud con una valoración integral del docente, incorporando la evaluación realizada por la comunidad estudiantil. Este

enfoque destaca la importancia de no limitarse únicamente a la evaluación formal del desempeño, sino de tener en cuenta también la perspectiva de los estudiantes, lo cual proporciona una visión más completa y holística del rendimiento de los docentes.

En el contexto de la cuarta hipótesis específica, relacionada gestionar la instrucción, se observó que el 45,7% de los participantes indicó niveles bajos, el 28,6% manifestó un estrato intermedio y el 25,7% expresó un nivel alto. Los resultados revelaron una correlación altamente significativa entre gestionar la instrucción y el desempeño docente, evidenciada por  $\rho = 0.000 < 0.05$ . Asimismo, esta correlación se estableció a través del coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un valor de  $\rho = 0.908$ .

Las investigaciones llevadas a cabo por Sánchez et al. (2020) y Lara y Romaina (2021) enfatizan la conexión crucial entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La primera evidencia que un liderazgo más sólido se relaciona positivamente con un rendimiento docente mejorado ( $\rho = 0,589$ ), proponiendo medidas específicas para potenciar el liderazgo, especialmente en entornos educativos remotos. Por otro lado, Lara y Romaina resaltan una conexión directa y de intensidad moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, respaldada por un valor de  $\text{Rho} = 0,476$  y un valor de  $p = 0,000$ . Ambas investigaciones subrayan la necesidad de implementar estrategias que fomenten un liderazgo efectivo en la educación para elevar la calidad general de la enseñanza.

Las reflexiones de Aparicio (2020) ponen de relieve la importancia de un liderazgo destacado que fomente un entorno participativo y seguro en la sociedad contemporánea. Por otro lado, el Eléspuru et al. (2022) enfatizó que ser un directivo, es tener objetivos específicos a lograr y no solo ello, también se encarga de monitorear el desarrollo de cada uno de los objetivos, para el cumplimiento a su cabalidad. Las interacciones que llega a tener un líder directivo con su equipo suelen apuntar en discusiones y analizar el progreso de los objetivos propuestos.

En síntesis, este estudio se propuso examinar la correlación existente entre la dirección pedagógica del director y el rendimiento de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Los resultados proporcionaron evidencia concluyente de una conexión significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, conforme a la apreciación de los alumnos. Además,

el estudio incorporó la retroalimentación directa de los docentes, reconociendo la importancia de integrar diversas perspectivas para enriquecer la comprensión de cómo el liderazgo pedagógico impacta en la calidad general de la educación. Este enfoque holístico ofrece una perspectiva más exhaustiva y equitativa de la dinámica educativa en juego.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Con respecto al objetivo general, se logró establecer una conexión significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, respaldada por un valor de  $p$  menor a 0.05, indicando el rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Además, el robusto coeficiente de correlación, con  $Rho = 0.951$ , señala una asociación fuerte entre las variables. Este descubrimiento resalta la importancia del liderazgo directivo en el contexto del rendimiento docente, proporcionando una perspectiva valiosa para el diseño de estrategias educativas que promuevan un liderazgo efectivo y contribuyan al desarrollo integral de los educadores.

**Segunda.** En línea con el primer objetivo específico, se confirmó una conexión entre el establecimiento de direcciones y el desempeño docente, respaldada por un valor de  $p$  menor a 0.05, lo que resultó en el rechazo de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación, expresado como  $Rho = 0.729$ , enfatiza una relación significativa entre estas variables. Este descubrimiento es crucial para orientar el desarrollo de políticas y prácticas de liderazgo pedagógico que fomenten una dirección efectiva, promoviendo así la mejora continua del desempeño docente y, en última instancia, el estándar académico.

**Tercera.** De acuerdo con el segundo objetivo específico, se evidenció una conexión entre el desarrollo del personal y el rendimiento docente, ya que  $\rho = 0.000 < 0.05$ . Este vínculo fue destacado por el coeficiente  $Rho$  de Spearman, que alcanzó un valor de  $\rho = 0.953$ , indicando una correlación muy elevada. Estos resultados respaldan la noción de que estrategias efectivas para el crecimiento y la capacitación del personal pueden tener un impacto significativo en la calidad general de la enseñanza.

**Cuarta.** En conexión el cuarto objetivo, se evidenció la conexión entre la reestructuración de la organización y el rendimiento docente, como lo indicó  $\rho = 0.000 < 0.05$ . Este hallazgo se determinó mediante el coeficiente  $Rho$  de Spearman, que arrojó un valor de  $\rho = 0.871$ , indicando una correlación elevada. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula, respaldando así la aceptación de la hipótesis alternativa. Los hallazgos de este estudio sustentan la noción de que un diseño organizativo eficaz puede contribuir al mejoramiento constante del desempeño docente, ofreciendo así oportunidades con el fin de aumentar la calidad educativa.

**Quinta.** En relación con el quinto objetivo, se evidenció la conexión entre gestionar la instrucción y el rendimiento docente. Este hallazgo indica una correlación muy significativa entre las variables, dado que  $p= 0.000 < 0.05$ . La determinación se llevó a cabo mediante el coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor específico de  $\rho=0.908$ . En resumen, estos resultados subrayan la relevancia crucial de una gestión de la instrucción eficaz en el ámbito educativo. Este descubrimiento podría ser esencial para la formulación de estrategias de liderazgo que fortalezcan la gestión de la instrucción, contribuyendo así a un entorno educativo más efectivo y orientado a la mejora continua.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se sugiere la instauración de programas de crecimiento y fortalecimiento personalizados para líderes educativos, los cuales podrían abarcar la capacitación en habilidades de liderazgo, una gestión eficiente y estrategias para promover un entorno de apoyo. Además, sería conveniente contemplar la creación de oportunidades de mentoría destinadas a líderes en proceso de formación.

**Segunda.** Se sugiere la formulación de políticas que impulsen una dirección pedagógica eficaz. Esto podría abarcar la instauración de programas de desarrollo profesional continuo enfocados en liderazgo pedagógico, así como la introducción de evaluaciones periódicas que fomenten una dirección orientada hacia la mejora constante.

**Tercera.** Se propone la aplicación de tácticas eficaces destinadas al desarrollo y la formación del personal. Estas medidas podrían abarcar programas de educación continua, asesorías personalizadas, la oferta de recursos y procedimientos que se adecuen a las necesidades específicas de cada educador, contribuyendo de esta manera a un enriquecimiento individual en el ámbito profesional.

**Cuarta.** Se aconseja llevar a cabo una evaluación exhaustiva y perfeccionar la configuración organizativa de la institución educativa. Este proceso implica examinar la estructura interna, los procesos para la toma de decisiones y las directrices políticas, con el propósito de asegurar un entorno que favorezca el progreso y el éxito de los docentes.

**Quinta.** Se recomienda concentrarse en tácticas de liderazgo que fortalezcan este aspecto. Esto abarcaría la instauración de prácticas de supervisión eficaces, la facilitación de recursos educativos apropiados y la promoción de un enfoque orientado al aprendizaje en la institución. Además, sería conveniente contemplar la capacitación constante para líderes educativos en las técnicas de administración de la instrucción.

## REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad* 9(2). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Alcázar C, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. <https://acortar.link/HFIKu5>
- Angulo, S., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E., y Cabezas, T.(2021). Predominant characteristics of organizational learning that influence the labor well-being of teachers in Peru , 9(1), e1035.<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://acortar.link/H4XBHo>
- Fretes, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2) [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)
- Barrientos, P. Rojas, S. A. López, O. (2021). Professional performance of teachers in basic education: a systematic review. *PAIAN*, 12(1). <https://doi.org/10.26495/rcp.v12i1.1649>
- Berastegui, O. A. P. (2021). Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología] Repositorio de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3591>
- Pacheco, M. L. Ibarra, I. I. Iñiguez, M. E. García, H. L., & Sánchez, C. V. (2020). The evaluation of teaching performance. *University Digital Magazine*, 19(6). <https://www.revista.unam.mx/ojs/index.php/rdu/article/view/1359>
- Unesco (2020). *¿Cómo enfrentar la crisis de aprendizajes en América Latina? Una mirada a las recomendaciones de política pública: evidencia a partir del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad de la Educación (LLECE)*. Biblioteca digital Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375140>
- Unesco (2021). *Políticas de educación inclusiva: estudios sobre políticas educativas en América Latina*. Biblioteca digital Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379487>

- Centeno, C. P. Asprella, G. Toranzos, L. (2020). External Evaluations Mechanisms for the configuration of representations and practices in education Evaluations. *Externas* 4(16). <https://repositorio.uam.es/handle/10486/671274>
- Chambilla, B. Mamani, R. Peralta, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Primaria de Zepita. *Revista EDUCA UMCH*, (20). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202220.199>
- Chanta, L. F. Clavo, P. J. (2023) Desempeño docente en la educación básica: Una mirada sistemática. *Revista de Climatología*, 23. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.280-289>
- Chumacero, C. H., Carrión, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Revista Conrado*, 17(79), 114–119. <https://goo.su/2Hf4O9w>
- Cóndor, B. H., & Remache, M. (2020). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1), 116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Córdova R, E., Rojas I, I., & Marín R, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. <https://goo.su/IU7mVaS>
- Cueva, J. E. (2021). Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63584>
- De la Ese Sanchez, D. Y. (2022). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [Recuperado de la Universidad Mayor de San Marcos](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18059) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18059>
- Durán, H. M. (2022). El desempeño docente en el bachillerato tecnológico. Un análisis estadístico de datos categóricos. *Revista mexicana de ciencia agrícolas*, 12(5). <https://doi.org/10.29312/remexca.v12i5.2724>
- Eléspuru, J. D. C. J., Espinoza, P. E. C., Vargas, I. M., García, L. L. R., & Carhuancho, E. J. R. (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://goo.su/hk7pR>
- Florez, F. A. I. Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3). <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

- Franco, I. Bohorquez, J. Moreira, S. Arias, K. Wong B. (2019). El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1179>
- Gabalán, C. J., Hernández, M. L., Bustos, R. A. Vásquez, F. E. (2023). Teacher improvement processes at the University of Tarapacá and their relationship with performance indicators. *Pedagogical Studies*, 48(3), 65-78. <https://goo.su/PCXUs3>
- Gálvez, E. Milla, R. (2018). Teacher Performance Assessment: Preparation for student learning in the Good Teacher Performance Framework. *Purposes and Representations Magazine*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- García, I. (2019). Coordinación Pedagógica y Liderazgo Distribuido en los Institutos de Secundaria [Tesis de postgrado, Universidad de Granada]. Repositorio de la Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/55983>
- Hernández, W. R., & Azahuanche, M. Á. P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163>
- Herrera, P. G., & Moreno, E. M. O. (2019). Self-Efficacy and Academic Motivation: A Measure for the Achievement of School Goals. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 119-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109647>
- Jiménez, S. M. (2020). La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del cantón Pasaje. *Ciencia Y Educación*, 1(5), 6 - 16. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0105202028>
- Incio, F. A., & Capuñay, D. L. (2020). Management leadership and teaching performance in private educational institutions. *Epistemia Scientific Journal*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Lara, C. I., Romaina, J. C. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en un centro de idiomas de Tacna. *Revista Veritas et Scientia - upt*, 10(2). <https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.562>
- Madueño, P. Remusgo, L. Gutiérrez, N. Soto, R. Nuñez, L. (2020) La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*, 28(1), 82-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7734483>
- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). Teaching performance from the perspective of professional practice. *RIDE. Revista*

*iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21).  
<https://goo.su/08yita>

Moreno, J.O., & Cortez, S.N.. (2020). Rendimiento académico y habilidades de estudiantes en escuelas públicas y privadas: evidencia de los determinantes de las brechas en aprendizaje para México. *Revista de economía*, 37(95), 73-106. Epub 22 de enero de 2021.

Ministerio de Educación (2014). *Studocu*. <https://goo.su/Z4bpbk>

Mera, A. Montenegro, M. Y. Gonzales, V. A. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>

Camacho, I. C. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Revista Formación Estratégica*, 6(02).  
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>

Muñoz, H. (2021). El desempeño docente en el bachillerato tecnológico. Un análisis estadístico de datos categóricos. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 12(5).  
<https://doi.org/10.29312/remexca.v12i5.2724>

Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163–173.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400103&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400103&script=sci_arttext)

Fraga, J., Zamorano, C., & Olvera, H. (2023). Encuesta sobre número de participantes en diferentes actividades simuladas en América Latina. *Revista Latinoamericana de Simulación Clínica*, 5(1), 19-29.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/simulacion/rsc-2023/rsc231c.pdf>

Gonzales, G. F. (2022). La investigación básica y el Premio Nobel de Química 2021. *Revista Científica: Acta Herediana*, 65(1).  
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/AH/article/view/4202/4756>

González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulation of specific objectives from the correlational scope in research works. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 4(2), 237-247.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>

- Gorozabel, T., Padrón, A., & de la Rúa, M. (2022). Methodology for the implementation of Model of evaluation of the relations of the curriculum in the Technical University of Manabí. Validation of your results. *Referencia pedagógica*, 10(1), 56–71. <https://goo.su/KfcyJ>
- Losada, A., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1595/1480>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validity and reliability in the assessment of learning using active methodologies. *Otherness. Journal of Education*, 15(2), 270-284. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200270&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200270&script=sci_arttext)
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. & Alania, R. (2021). Evaluation of procedures used to determine the population and sample in graduate research papers. *Challenges Magazine*, 12(1). <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/23>
- Pinilla, L. M., López, O. J., Moreno, D. A., & Sánchez, J. C. (2020). Prevalencia y Factores de riesgo de ansiedad en estudiantes de Medicina de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. Un estudio de corte transversal. *Revista Cuarzo*, 26(1), 22-27.
- Reales, L. J. Robalino, G. E., Peñafiel, A. C., Cárdenas, J. H., & Cantuña, P. F (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Rodríguez, C., Úbeda, A., Olmedo, E., Álvarez, J. (2022). Importance of methodological-analytical indicators in the level of concreteness of research designs of scientific articles in education. *Journal of Educational Research*, 40(2), 365–383. <https://doi.org/10.6018/rie.441741>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Reyna, A, A. (2022). Digital competencies and teaching performance in Latin American schools. *Desafios*, 13(1), 25–36. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Tisoc, J. L. Pittman, J. H. Tafur, T. L. Pauca, M. J. (2022) Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>

- Pareja, M. Q. (2020). Pedagogical management in improving teaching performance. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Paternina, O. A. (2021). Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución. [Tesis de Posgrado, Universidad UMECIT]. Repositorio de la Universidad UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3591>
- Portilla, S. Fabrizio, R. Romani, U. I. & Rivera, J. L. (2023). A systematic review about directive leadership and organizational climate in school teachers. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9132014>
- Salinas A, Y., Sucari, W., Sarmiento, L. S., Huaman, R. E., Paullo, Y. L., & Chavez, G. (2023). ¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?. *Revista científica en ciencias sociales-ISSN: 2708-0412*, 5(1), 102-113. [http://190.104.179.250:8040/index.php/PublicacionesUP\\_Sociales/article/view/325/675](http://190.104.179.250:8040/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/325/675)
- Segil, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 4(7). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8976569>
- Simbron E, S., & Sanabria B, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Romero, C. (2020). Directive Leadership in Schools that Overcome Context Barriers. *Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1). <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Ruiz, G. (2021). Formative assessment of learning. One of the many challenges that the pandemic brought with it. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(90). <https://goo.su/xPzMi>
- Ruiz, F. H., & Pineda, K. A. (2021). Competency-based didactic planning: The last level of curriculum concretion. *Revista electrónica En educación Y pedagogía*, 5(8), 158-179. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050811>
- Sánchez, P. J., Asmat, J. A., & Miranda, M. S. (2020). Influence of directive leadership on teacher performance, Virú 2020. *Revista SENDAS*, 1(4). <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Segil, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Revista Electrónica de Ciencias de la*

*Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 4(7).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8976569>

Silva, C. J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba–Ecuador–2021. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>

Azevedo, C. (2020). Mckinsey & company and the game of networking consultocracy in the basic education. *Revista HISTEDBR On-Line*, 20, 1-22. <https://goo.su/IPesW65>

Toledo, A. (2020). Management Leadership and Teaching Performance. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://goo.su/JR8L>

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

Vicente, J. S. Y., y Lévano, G. C. T. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878931>

Zegarra, L. J. & Aliaga, A. (2023). From myth to educational praxis, the positive Pygmalion effect and the performance of teachers. *Revista de filosofía*, 40(103). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8827094>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título: Liderazgo directivo y desempeño docentes en una institución Educativa, Ugel 06, Ate 2023.**

**Autor(a): Liz Mabel Curimania Almonacin**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre establecer direcciones y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre desarrollar personas y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre Liderazgo distribuido y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> ¿Determinar la relación entre establecer direcciones y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> ¿Determinar la relación entre desarrollar personas y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre liderazgo distribuido y desempeño docente en una institución Educativa pública en la Ugel 06, Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> ¿Existe relación significativa entre establecer direcciones y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> ¿Existe relación significativa entre y desarrollar personas desempeño docente en la Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p>	<p><b>Establecer direcciones.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumir compromiso Institucional.</li> <li>- Responsabilidad para el mejoramiento institucional.</li> <li>- Identificación con la institución educativa</li> <li>- Apoyo individual al docente</li> </ul>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p>	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>	<p>Alto 77 – 103 Medio 57 - 76 Bajo 32- 56</p>
<p><b>Desarrollar personas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimulación intelectual.</li> <li>- Modelo de virtudes.</li> <li>- Fortalecimiento de la cultura profesional</li> </ul>	<p>7,8</p> <p>9,10 11,12</p> <p>13,14</p>					
<p><b>Rediseñar la organización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de reestructura Organizacional.</li> <li>- Fomentación de relaciones Interinstitucionales.</li> </ul>	<p>15,16</p> <p>17,18</p> <p>19,20</p>					

<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre rediseñar la organización en el desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, ¿Ate 2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Identificar la relación entre rediseñar la organización y desempeño docente en una Institución Educativa pública en la Ugel 06, Ate 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>¿Existe relación significativa entre rediseñar la organización y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p>		- Supervisión a docentes.	21,22				
			<p>Gestionar la instrucción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje .</li> <li>- Fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes</li> </ul>	23,24				
<p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre gestionar la gestión de la instrucción docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, ¿Ate 2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Identificar la relación entre gestionar la instrucción y desempeño docente en una Institución Educativa pública en la Ugel 06, Ate 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4</b></p> <p>¿Existe relación significativa entre gestionar la instrucción y desempeño docente en una Institución Educativa pública, Ugel 06, Ate 2023?</p>	<b>Variable 2: Desempeño Docente</b>					<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:  1=Nunca  2=Casi nunca  3=A veces  4=Casi siempre  5=Siempre</p>	<p>Alto 122 – 165  Medio 88 - 121  Bajo 45- 87</p>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y comprensión.</li> <li>- Programación curricular.</li> </ul>	1-3 4-10				
			Desempeño de Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de problemas.</li> <li>- Uso de materiales por estudiante.</li> </ul>	11-15 16-29				
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima democrático y gestión.</li> <li>- Retos de una educación.</li> </ul>	30-32 33-35				
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de enseñanza y aprendizajes.</li> <li>- Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.</li> </ul>	36-38 39-40				

<b>Nivel – Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Enfoque: Cuantitativo</b>  <b>Paradigma: Positivista</b>  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional  <b>Corte de investigación:</b> Transversal</p>	<p><b>Población:</b> 70 docentes de institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023  <b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Arnold Holstein et al.  Año: 1978  Monitoreo: Se aplicará a los docentes.  Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas públicas.  Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 2: Desempeño docente  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Fernández-Rio et al.  Año: 2017  Monitoreo Se aplicará a los docentes.  Ámbito de Aplicación: : Instituciones educativas públicas.  Forma de Administración: Virtual</p>		<p>Estadística descriptiva: Se elaboro tablas y gráficos descriptiva.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS.</li> <li>-Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de expertos.</li> <li>-Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Para ambas variables de usó el ALFA de CRONBACH.</li> <li>-Para contrastación de hipótesis se utilizó: Rho de Spearman.</li> </ul>			

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Liderazgo Directivo				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala de medición	niveles y rangos
Establecer direcciones	Asumir compromiso Institucional.	1, 2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Alto 77 – 103 Medio 57 - 76 Bajo 32- 56
	Responsabilidad para el mejoramiento institucional.	3,4		
	Identificación con la institución educativa	5,6		
	Apoyo individual al docente	7,8		
Desarrollar personas	Estimulación intelectual	9,10		
	Modelo de virtudes	11, 12		
	Fortalecimiento de la cultura profesional	13,14		
Rediseñar la organización	Capacidad de reestructura Organizacional.	15,16		
	Fomentación de relaciones Interinstitucionales.	17,18		
	Supervisión a docentes.	19, 20		
Gestionar la instrucción	Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje .	21,22		
	Fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes	23,24		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 2: Desempeño Docente				
Dimensiones	Indicadores	ítems	escala de medición	niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión.	1-3	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Alto 122 – 165 Medio 88 - 121 Bajo 45- 87
	Programación curricular.	4-10		
Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje	Resolución de problemas.	11-15		
	Uso de materiales por estudiante.	16-29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima democrático y gestión.	30-32		
	Retos de una educación.	33-35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Estrategias de enseñanza y aprendizajes.	36-38		
	Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.	39-40		

### Anexo 3. Ficha técnica de instrumentos.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: liderazgo directivo
<b>Autor:</b>	<b>Autor: Br. Fernando Pachas Velez</b> <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al liderazgo directivo los docentes respecto al liderazgo directivas de la perspectiva de los docentes.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño Docente
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Marco del Buen desempeño Docente. <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente a los docentes.

## Anexo 4. Validez de los instrumentos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Liderazgo directivo**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Ulises Córdova García</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la investigación científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: liderazgo directivo
<b>Autor:</b>	<b>Autor: Br. Fernando Pachas Velez</b> <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al liderazgo directivo los docentes respecto al liderazgo directivas de la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

#### 4. **Soporte teórico:**

El liderazgo directivo según Anderson (2010) es el vínculo en la autoridad sobre el ascenso escolar, ya que consiste fundamentalmente en comprometerse y hacer experiencias que promueven el desarrollo de sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Liderazgo directivo</b>	Establecer direcciones	Es una de las experiencias claves del liderazgo, para el desarrollo de la institución educativa, es la de fijar una visión y metas con altas perspectivas (Anderson ,2010
	Desarrollar personas	Es cuando se habla del desarrollo profesional hay que tener en cuenta que no se compone únicamente en el desarrollo de los portes, sino que también aborda las afirmaciones y actitudes existentes en cuanto a la capacidad de ejecutar los compromisos y las perspectivas que se tienen sobre el trabajo. Entre estos se recalca la autoconfianza. Para desplegar a los docentes y motivarlos, el guía debe
	Rediseñar la organización	Con ello se busca, que no sea solo una organización interna de la institución educativa, sí no que también se busca involucrar a los padres de familia y cada uno de los agentes de la comunidad educativa, todo ello , para el apoyo en el aprendizaje y la mejora escolar (Anderson. 2010).
	Gestionar la instrucción	Buscan el modo de descifrar y hacer de una forma trascendental, como palancas que pueden influir en los trabajos de los docentes en función del plan de progreso escolar (Anderson, 2010).

##### 1. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre liderazgo directivo”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
------------------	---------------------	------------------

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Establecer direcciones,
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer asumir compromiso Institucional, responsabilidad para el mejoramiento institucional, Identificación con la institución educativa y apoyo individual al docente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asumir compromiso Institucional.	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	4	4	4	
	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.	4	4	4	
Responsabilidad para el mejoramiento institucional.	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	4	4	4	
	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	4	4	4	
Identificación con la institución educativa	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	4	4	4	
	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	4	4	4	
Apoyo individual al docente	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollar personas
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la capacidad de estimulación intelectual, modelo de virtudes y fortalecimiento de la cultura profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estimulación intelectual	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	4	4	4	
Modelo de virtudes	El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	4	4	4	
	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes.	4	4	4	
Fortalecimiento de la cultura profesional	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	4	4	4	
	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Rediseñar la organización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de reestructura, organizacional. fomentación de relaciones Interinstitucionales y supervisión a docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reestructura organizacional.	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	4	4	4	
	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	4	4	4	
Fomentación de relaciones Interinstitucionales.	El directivo aporta ideas en grandes proyectos Institucionales.	4	4	4	
	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4	
Supervisión a docentes.	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	4	4	4	
	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la instrucción
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.	4	4	4	
Fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	4	4	4	
	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI:06658910

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre Desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 3. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Ulises Córdova García
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (    )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa ( X )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología de la investigación científica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años (X( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados

#### 4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño Docente
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Marco del Buen desempeño Docente. <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente a los docentes.
-----------------------	---

#### 4. **Soporte teórico:**

El Marco del buen desempeño docente (2012) son acciones visibles de la persona que pueden ser explicadas y valoradas y que expresan su competencia. Se toma que la manera de elaborar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Se priorizan de acuerdo a las competencias, desde el conocimiento de las características de los estudiantes, la planificación en conjunto (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Se crea un clima próspero, proceso de enseñanza de los contenidos disciplinares con el uso de las diversas estrategias según contexto y la evaluación permanente de los aprendizajes (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nos señala que el docente participa de manera activa, democrática, crítica y colaborativa contribuyendo en la mejora continua y establece relaciones de respeto con las familias, comunidad y otras instituciones (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; donde ejerce su profesión de una ética de respeto (El marco del buen desempeño docente ,2012).

#### 5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
------------------	---------------------	------------------

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño de enseñanzas para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y comprensión.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	4	4	4	

Programación curricular.	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	

	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje.

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la resolución de problemas, Uso de materiales por estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Resolución de problemas.</b>	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	

	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
<b>Uso de materiales por estudiante.</b>	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje,	4	4	4	

	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	
	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de	4	4	4	
	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de	4	4	4	

	Los docentes desarrollan , cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de	4	4	4	
	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	

	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación	4	4	4	
	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de	4	4	4	
	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el clima democrático y gestión y retos de una educación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima democrático y gestión	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un	4	4	4	
	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	

Retos de una educación.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las estrategias de enseñanza y aprendizajes, y conocimiento, honestidad, respeto y justicia,

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza y aprendizajes.	Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
	Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	4	4	4	
	Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	4	4	4	
Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	


 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Cordova Garcia  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI:06658910

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Liderazgo directivo", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Armando Elias, Guizado Ortiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

## Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de experto

## 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: liderazgo directivo
<b>Autor:</b>	<b>Autor: Br. Fernando Pachas Velez</b> <b>Adaptación: Liz Mabel Curimania Almonacin</b>
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al liderazgo directivo los docentes respecto al liderazgo directivas de la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

#### 4. Soporte teórico:

El liderazgo directivo según Anderson (2010) es el vínculo en la autoridad sobre el ascenso escolar, ya que consiste fundamentalmente en comprometerse y hacer experiencias que promueven el desarrollo de sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Liderazgo directivo</b>	Establecer direcciones	Es una de las experiencias claves del liderazgo, para el desarrollo de la institución educativa, es la de fijar una visión y metas con altas perspectivas (Anderson ,2010)
	Desarrollar personas	Es cuando se habla del desarrollo profesional hay que tener en cuenta que no se compone únicamente en el desarrollo de los portes, sino que también aborda las afirmaciones y actitudes existentes en cuanto a la capacidad de ejecutar los compromisos y las perspectivas que se tienen sobre el trabajo. Entre estos se recalca la autoconfianza. Para desplegar a los docentes y motivarlos, el guía debe
	Rediseñar la organización	Con ello se busca, que no sea solo una organización interna de la institución educativa, sí no que también se busca involucrar a los padres de familia y cada uno de los agentes de la comunidad educativa, todo ello , para el apoyo en el aprendizaje y la mejora escolar (Anderson. 2010).
	Gestionar la instrucción	Buscan el modo de descifrar y hacer de una forma trascendental, como palancas que pueden influir en los trabajos de los docentes en función del plan de progreso escolar (Anderson, 2010).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre liderazgo directivo”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Establecer direcciones,
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer asumir compromiso Institucional, responsabilidad para el mejoramiento institucional, Identificación con la institución educativa y apoyo individual al docente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asumir compromiso Institucional.	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	4	4	4	
	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.	4	4	4	
Responsabilidad para el mejoramiento institucional.	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	4	4	4	
	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	4	4	4	
Identificación con la institución educativa	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	4	4	4	
	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	4	4	4	
Apoyo individual al docente	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollar personas
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la capacidad de estimulación intelectual, modelo de virtudes y fortalecimiento de la cultura profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estimulación intelectual	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	4	4	4	
Modelo de virtudes	El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	4	4	4	
	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes.	4	4	4	
Fortalecimiento de la cultura profesional	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	4	4	4	
	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Rediseñar la organización.

- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de reestructura, organizacional. fomentación de relaciones Interinstitucionales y supervisión a docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reestructura organizacional.	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	4	4	4	
	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	4	4	4	
Fomentación de relaciones Interinstitucionales.	El directivo aporta ideas en grandes proyectos Institucionales.	4	4	4	
	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4	
Supervisión a docentes.	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	4	4	4	
	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la instrucción
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.	4	4	4	
Fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	4	4	4	
	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 07683332

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Armando Elias, Guizado Ortiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño Docente
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Marco del Buen desempeño Docente. <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente a los docentes.
-----------------------	---

#### 4. Soporte teórico:

El Marco del buen desempeño docente (2012) son acciones visibles de la persona que pueden ser explicadas y valoradas y que expresan su competencia. Se toma que la manera de elaborar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Se priorizan de acuerdo a las competencias, desde el conocimiento de las características de los estudiantes, la planificación en conjunto (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Se crea un clima próspero, proceso de enseñanza de los contenidos disciplinares con el uso de las diversas estrategias según contexto y la evaluación permanente de los aprendizajes (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nos señala que el docente participa de manera activa, democrática, crítica y colaborativa contribuyendo en la mejora continua y establece relaciones de respeto con las familias, comunidad y otras instituciones (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; donde ejerce su profesión de una ética de respeto (El marco del buen desempeño docente ,2012).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño de enseñanzas para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y comprensión.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	4	4	4	

Programación curricular.	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	

	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje.
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la resolución de problemas, Uso de materiales por estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Resolución de problemas.</b>	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
<b>Uso de materiales por estudiante.</b>	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje,	4	4	4	
	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	

	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales	4	4	4	
	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de	4	4	4	
	Los docentes desarrollan , cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	

	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.	4	4	4	
	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	

	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el clima democrático y gestión y retos de una educación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima democrático y gestión	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un	4	4	4	
	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	

	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Retos de una educación.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las estrategias de enseñanza y aprendizajes, y conocimiento, honestidad, respeto y justicia,

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza y aprendizajes.	Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
	Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	4	4	4	
	Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	4	4	4	
Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Firma del evaluador.

DNI: 07683332

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre liderazgo directivo**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mg.Artemio Yupanqui Perea</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencial:</b>	<b>Directora de institución Educativa</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>1262 “El Amauta”</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	_____

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: liderazgo directivo
<b>Autor:</b>	<b>Autor: Br. Fernando Pachas Velez</b> <b>Adaptación: Liz Mabel Curimania Almonacin</b>
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al liderazgo directivo los docentes respecto al liderazgo directivas de la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

#### 4. Soporte teórico:

El liderazgo directivo según Anderson (2010) es el vínculo en la autoridad sobre el ascenso escolar, ya que consiste fundamentalmente en comprometerse y hacer experiencias que promueven el desarrollo de sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Liderazgo directivo</b>	Establecer direcciones	Es una de las experiencias claves del liderazgo, para el desarrollo de la institución educativa, es la de fijar una visión y metas con altas perspectivas (Anderson ,2010).
	Desarrollar personas	Es cuando se habla del desarrollo profesional hay que tener en cuenta que no se compone únicamente en el desarrollo de los portes, sino que también aborda las afirmaciones y actitudes existentes en cuanto a la capacidad de ejecutar los compromisos y las perspectivas que se tienen sobre el trabajo. Entre estos se recalca la autoconfianza. Para desplegar a los docentes y motivarlos, el guía debe
	Rediseñar la organización	Con ello se busca, que no sea solo una organización interna de la institución educativa, sí no que también se busca involucrar a los padres de familia y cada uno de los agentes de la comunidad educativa, todo ello , para el apoyo en el aprendizaje y la mejora escolar (Anderson, 2010).
	Gestionar la instrucción	Buscan el modo de descifrar y hacer de una forma transcendental, como palancas que pueden influir en los trabajos de los docentes en función del plan de progreso escolar (Anderson, 2010).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre liderazgo directivo”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
------------------	---------------------	------------------

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Establecer direcciones,
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer asumir compromiso Institucional, responsabilidad para el mejoramiento institucional, Identificación con la institución educativa y apoyo individual al docente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asumir compromiso Institucional.	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	4	4	4	
	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.	4	4	4	
Responsabilidad para el mejoramiento institucional.	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	4	4	4	
	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	4	4	4	
Identificación con la institución educativa	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	4	4	4	
	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	4	4	4	
Apoyo individual al docente	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollar personas
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la capacidad de estimulación intelectual, modelo de virtudes y fortalecimiento de la cultura profesional.

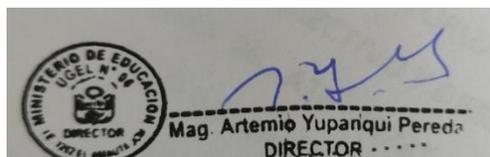
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Estimulación intelectual	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	4	4	4	
	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	4	4	4	
Modelo de virtudes	El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	4	4	4	
	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes.	4	4	4	
Fortalecimiento de la cultura profesional	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	4	4	4	
	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Rediseñar la organización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la capacidad de reestructura, organizacional. fomentación de relaciones Interinstitucionales y supervisión a docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reestructura organizacional.	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	4	4	4	
	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	4	4	4	
Fomentación de relaciones Interinstitucionales.	El directivo aporta ideas en grandes proyectos Institucionales.	4	4	4	
	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4	
Supervisión a docentes.	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	4	4	4	
	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la instrucción
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.	4	4	4	
Fomentación de capacitaciones y actualizaciones a los docentes	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	4	4	4	
	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre Desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 8. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mg.Artemio Yupanqui Perea</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencial:</b>	<b>Directora de institución Educativa</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>1262 “El Amauta”</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	_____

### 9. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño Docente
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Marco del Buen desempeño Docente. <b>Adaptación:</b> Liz Mabel Curimania Almonacin
<b>Procedencia:</b>	Los Olivos - Lima
<b>Administración:</b>	Directa mediante un formulario google forms.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Publica.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente a los docentes.

#### 4. Soporte teórico:

El Marco del buen desempeño docente (2012) son acciones visibles de la persona que pueden ser explicadas y valoradas y que expresan su competencia. Se toma que la manera de elaborar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Se priorizan de acuerdo a las competencias, desde el conocimiento de las características de los estudiantes, la planificación en conjunto (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Se crea un clima próspero, proceso de enseñanza de los contenidos disciplinares con el uso de las diversas estrategias según contexto y la evaluación permanente de los aprendizajes (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nos señala que el docente participa de manera activa, democrática, crítica y colaborativa contribuyendo en la mejora continua y establece relaciones de respeto con las familias, comunidad y otras instituciones (El marco del buen desempeño docente ,2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; donde ejerce su profesión de una ética de respeto (El marco del buen desempeño docente ,2012).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño de enseñanzas para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y comprensión.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	4	4	4	

Programación curricular.	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	4	4	4	

	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	4	4	4	
	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje.
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la resolución de problemas, Uso de materiales por estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

<b>Resolución de problemas.</b>	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
<b>Uso de materiales por estudiante.</b>	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la	4	4	4	
	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	

	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud	4	4	4	
	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y	4	4	4	
	Los docentes desarrollan , cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	

	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación	4	4	4	

	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el clima democrático y gestión y retos de una educación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Clima democrático y gestión	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un	4	4	4	
	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Retos de una educación.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

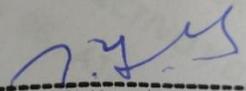
- **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las estrategias de enseñanza y aprendizajes, y conocimiento, honestidad, respeto y justicia,

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza y aprendizajes.	Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
	Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	4	4	4	

	Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.	4	4	4	
Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



  
 Mag. Artemio Yupanqui Pereda  
 DIRECTOR

## Anexo 5. Instrumentos de recolección de información

### Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Liderazgo, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

#### Cuestionario de Liderazgo directivo

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Establecer direcciones</b>						
Indicador: Asumir compromiso Institucional.						
1	El directivo fomenta la transparencia y la comunicación clara entre los miembros de la plana educativa.					
2	El equipo directivo promueve un entorno de trabajo inclusivo; demostrando su compromiso con el bienestar de los colaboradores.					
Indicador: Responsabilidad para el mejoramiento institucional.						
3	El directivo realiza un conjunto de acciones integradas cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes.					
4	El directivo propone planes de acción para subsanar las problemáticas presentadas.					
Indicador: Identificación con la institución educativa.						
5	El directivo siente compromiso personal por ayudar a conseguir los objetivos empresariales, además adopta sus valores como suyos y siente una profunda responsabilidad por cumplir su trabajo.					
6	El directivo cumple con planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar las gestiones administrativas dentro de la institución educativa.					

Indicador. Apoyo individual al docente					
7	El directivo posee la capacidad para analizar diferentes situaciones e identificar posibles problemas relacionados a los miembros de la plana docente. Y, además, que sea capaz de solucionar de forma rápida y eficaz usando la inteligencia emocional.				
8	El directivo empodera a los docentes para que sepan hacerse responsables de sus horarios y tareas, sin olvidar la importancia de hacerles partícipes en la toma de decisiones, siempre que sea necesario.				
<b>DIMENSIÓN: Desarrollar personas</b>			<b>VALORACIÓN</b>		
Indicador: Estimulación intelectual.					
9	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.				
10	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos				
Indicador: Modelo de virtudes					
11	El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.				
12	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes				
Indicador: Distribución de tiempo					
13	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.				
14	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.				
Indicador: Fortalecimiento de la cultura profesional					
15	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el equipo directivo.				
16	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.				
<b>DIMENSIÓN: Rediseñar la organización</b>			<b>VALORACIÓN</b>		
Indicador: Capacidad de reestructura Organizacional.					
17	El directivo aporta ideas en grandes proyectos				

	Institucionales.					
18	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.					
Indicador: Fomentación de relaciones Interinstitucionales						
19	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.					
20	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
Indicador: Supervisión a docentes.						
21	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo					
22	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.					
Indicador. Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje						
23	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.					
24	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN: Gestionar la instrucción</b>				<b>VALORACIÓN</b>		
Indicador: Descifrar palancas						
25	El directivo diseña talleres de fortalecimiento docente en la institución educativa.					
26	El directivo promueve la asistencia a cursos de Fortalecimiento y actualización docente en instituciones externas.					

Gracias por tu participación.

## Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO				
		Cuestionario con escala: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre				
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
Indicador: Conocimiento y comprensión.						
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales					
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña					
Indicador. Programación curricular.						
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la					

	escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8	Los docentes crean, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
<b>DIMENSIÓN: Desempeño de enseñanzas para el aprendizaje</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
Indicador: Resolución de problemas.						
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
Indicador: Uso de materiales por estudiante.						
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el					

	trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Los docentes desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					

27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
Indicador: Clima democrático y gestión.						
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
Indicador: Retos de una educación.						
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
Indicador: Estrategias de enseñanza y aprendizajes.						
36	Los docentes promueven espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia					

	pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora					
37	Los docentes participan activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.					
38	Los docentes conocen enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela.					
<b>Indicador: Conocimiento, honestidad, respeto y justicia.</b>						
39	Los docentes actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias por tu participación.

## Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad.

### Liderazgo directivo: Base de datos

	Liderazgo directivo																							
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24
Docente 1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2
Docente 2	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3
Docente 3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5
Docente 4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3
Docente 5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4
Docente 6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3
Docente 7	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4
Docente 8	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5
Docente 9	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4
Docente 10	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5
Docente 11	5	1	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4
Docente 12	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5
Docente 13	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3
Docente 14	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4
Docente 15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3
Docente 16	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4
Docente 17	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5
Docente 18	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4
Docente 19	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5
Docente 20	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode CN

```

/CELLRANGE=full
/REACNAME=on
/ASSUMEDOTRANSFORM=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19
x20 x21 x22 x23 x24
/SCALE('v1') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos


|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |



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



| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Método                            | N de elementos |
| Cronbach                          | .930           |
|                                   | 24             |


RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19

```

# Desempeño docente: Base de datos

	Desempeño docente																																											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40				
Docente 1	2	1	2	1	1	1	1	2		2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3
Docente 2	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2
Docente 3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	2	2	5		
Docente 4	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	
Docente 5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4		
Docente 6	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	1	3			
Docente 7	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4		
Docente 8	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5		
Docente 9	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4			
Docente 10	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	
Docente 11	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
Docente 12	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	2	2	5		
Docente 13	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	5	3		
Docente 14	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4		
Docente 15	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	1	3		
Docente 16	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	
Docente 17	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	
Docente 18	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	
Docente 19	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3
Docente 20	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3

IBM SPSS Statistics Visor interface showing the results of a reliability analysis for 'Escala: v2'.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	24

RELIABILITY  
 /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y33 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40  
 /SCALE(\*v2) ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: v2**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	40

## Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

### *Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento*

Rangos	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 a 1	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota: Extraído de Palella y Martins (2012)*

### **Tabla**

#### *Nivel de confiabilidad de liderazgo directivo*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

La tabla exhibe la valoración efectuada a 70 docentes, con un índice de confiabilidad de 0.912 calculado para la sección inicial del cuestionario vinculado a la variable liderazgo directivo, que consta de 24 elementos en total. Este resultado indica que la escala utilizada es altamente fiable.

### **Tabla**

#### *Nivel de confiabilidad desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	40

Según la información proporcionada en la tabla, tras la evaluación de 70 docentes, se logró un coeficiente de confiabilidad de 0.954 para la variable de desempeño docente en la segunda sección del cuestionario, que consta de un total de 40 preguntas. Este resultado sugiere que la escala utilizada para evaluar esta variable es altamente confiable.

## Anexo 8. Base de datos generales

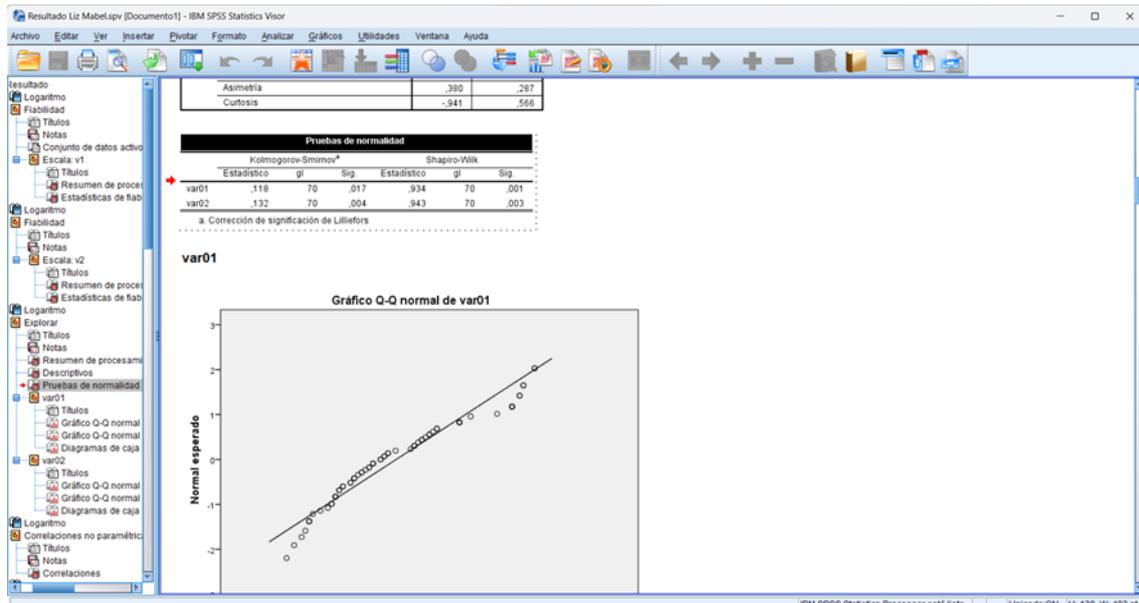
### Variable 1. Liderazgo directivo

	Liderazgo directivo																												
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	
Docente 01	3	2	3	3	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	
Docente 02	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2
Docente 03	2	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1	
Docente 04	2	3	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	3	
Docente 05	2	3	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	
Docente 06	2	2	5	2	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	2	
Docente 07	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	
Docente 08	3	2	4	1	2	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	1	
Docente 09	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5	3	2	1	5	5	5	3	1	
Docente 10	3	1	5	3	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	5	2	5	3	1	3	
Docente 11	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
Docente 12	4	1	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	
Docente 13	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	2	2	2	5	5	3	
Docente 14	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3	
Docente 15	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	
Docente 16	3	1	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	1	3	3	
Docente 17	3	2	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	5	2	2	2	2	
Docente 18	3	3	1	3	3	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	
Docente 19	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
Docente 20	3	5	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	4	3	2	1	2	1	2	
Docente 21	2	3	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	4	3	3	1	1	1	
Docente 22	5	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1	
Docente 23	1	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2	
Docente 24	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	
Docente 25	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	
Docente 26	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	
Docente 27	5	3	2	5	3	5	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2	
Docente 28	5	2	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2	
Docente 29	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3	
Docente 30	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5	
Docente 31	3	1	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3	
Docente 32	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
Docente 33	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1	
Docente 34	3	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1	
Docente 35	3	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2	
Docente 36	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	
Docente 37	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	
Docente 38	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1
Docente 39	5	3	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2	
Docente 40	5	2	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2	
Docente 41	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	2	5	2	4	3	
Docente 42	5	2	2	5	2	2	2	2	4	2	3	4	5	1	2	2	1	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	1	5
Docente 43	3	1	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3	
Docente 44	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
Docente 45	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1	
Docente 46	2	3	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	1	2	1	2	5	1	2	2
Docente 47	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	
Docente 48	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4
Docente 49	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	
Docente 50	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	
Docente 51	3	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	
Docente 52	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	
Docente 53	1	4	5	1	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3	
Docente 54	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5	5	3	
Docente 55	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3	
Docente 56	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	
Docente 57	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	
Docente 58	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	
Docente 59	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	
Docente 60	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	
Docente 61	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	
Docente 62	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	
Docente 63	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	
Docente 64	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	
Docente 65	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	3	2	
Docente 66	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1																

## Variable 2. Desempeño docente

	Desempeño docente																																																						
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40															
Docente 01	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	1	2	4	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	3								
Docente 02	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2							
Docente 03	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1							
Docente 04	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	2	3	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	1	3	3							
Docente 05	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3						
Docente 06	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	1	2	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	2	2	2	2						
Docente 07	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2						
Docente 08	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	4	4							
Docente 09	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	5	5	1	3	1	3	2	1	3	5	3	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	1	2	1						
Docente 10	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	1	3	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	3	3	3	3						
Docente 11	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3					
Docente 12	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4	3					
Docente 13	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2	5	2	5	3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2	5	2	3	5	3	2	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3					
Docente 14	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3					
Docente 15	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4					
Docente 16	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3				
Docente 17	2	3	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
Docente 18	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1			
Docente 19	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2			
Docente 20	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	5	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1			
Docente 21	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1			
Docente 22	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	5	1			
Docente 23	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	4	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	1	2				
Docente 24	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1	1	4	1	1				
Docente 25	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Docente 26	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Docente 27	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	5	3	5	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	5	2		
Docente 28	3	5	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	5	2	2			
Docente 29	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	3	
Docente 30	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	2	2	1	5	2	5	2	2	3	1	5	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	5	5			
Docente 31	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	3	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	5	5	2	2	3	3			
Docente 32	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2			
Docente 33	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	2	5	3	1	1		
Docente 34	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	5	1
Docente 35	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	4	2	5	1	5	2	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	2	
Docente 36	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1	
Docente 37	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 38	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1																																												

## Anexo 9. Prueba de normalidad



## Anexo 10. Niveles y rangos de correlación.

### Coeficiente de correlación

Rango	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

# Anexo 11. Prueba de hipótesis generales y específicas

## Prueba de Hipótesis general

Resultado Liz Mabel.spv (Documento1) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Pivotar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

var02

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=var01 var02
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			
		var01	var02
Rho de Spearman	var01	Coefficiente de correlación	1,000 .951*
		Sig. (bilateral)	. .000
	N	70	70
	var02	Coefficiente de correlación	.951* 1,000
		Sig. (bilateral)	.000 .
	N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```
COMPUTE dim1v1=x1 + x2 + x3 + x4 + x5 + x6 + x7 + x8.
EXECUTE.
COMPUTE dim2v1=x9 + x10 + x11 + x12 + x13 + x14.
EXECUTE.
COMPUTE dime3v1=x15 + x16 + x17 + x18 + x19 + x20.
EXECUTE.
COMPUTE dim4v1=x21 + x22 + x23 + x24.
EXECUTE.
COMPUTE div2=y1 + y2 + y3 + y4 + y5 + y6 + y7 + y8 + y9 + y10.
EXECUTE.
COMPUTE d2v2=y11 + y12 + y13 + y14 + y15 + y16 + y17 + y18 + y19 + y20 + y21 + y22 + y23 +
y24 + y25 + y26 + y27 + y28 + y29.
```

## Prueba de Hipótesis específicas

Resultado Liz Mabel.spv (Documento1) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Pivotar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			
		dim1v1	var02
Rho de Spearman	dim1v1	Coefficiente de correlación	1,000 .729*
		Sig. (bilateral)	. .000
	N	70	70
	var02	Coefficiente de correlación	.729* 1,000
		Sig. (bilateral)	.000 .
	N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=dim2v1 var02
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			
		dim2v1	var02
Rho de Spearman	dim2v1	Coefficiente de correlación	1,000 .953*
		Sig. (bilateral)	. .000
	N	70	70
	var02	Coefficiente de correlación	.953* 1,000
		Sig. (bilateral)	.000 .
	N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR CORR

Resultado Liz Mabel.sps (Documento 1) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Pivotar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos activo
  - Escala: v1
    - Títulos
    - Resumen de proces
    - Estadísticas de fiab
- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Títulos
  - Resumen de proces
  - Estadísticas de fiab
- Logaritmo
- Explorar
  - Títulos
  - Notas
  - Resumen de procesam
  - Descriptivos
  - Pruebas de normalidad
    - var01
      - Títulos
      - Gráfico Q-Q normal
      - Gráfico Q-Q normal
      - Diagramas de caja
    - var02
      - Títulos
      - Gráfico Q-Q normal
      - Gráfico Q-Q normal
      - Diagramas de caja
- Logaritmo
- Correlaciones no paramétric
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			
		dim1v1	var02
Rho de Spearman	dim1v1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,729
		N	70
	var02	Coefficiente de correlación	,729
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR. CORR  
/VARIABLES=dim2v1 var02  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL WOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			
		dim2v1	var02
Rho de Spearman	dim2v1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,953
		N	70
	var02	Coefficiente de correlación	,953
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR. CORR

## Anexo 12. Consentimiento informado.



# Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023

Querido colaborador (a) quiero brindarle el más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, la cual tiene como objetivo evaluar el liderazgo directivo y desempeño docente.

**Nota:** llenar este cuestionario únicamente si es pertenece a la plana docente o administrativa y si pertenece a la Ugel 06 de distrito de Ate, puesto que, es a esta población a quien está dirigida el presente estudio.

Icurimania@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

**Consentimiento Informado: \***

Quisiera contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar, debe marcar "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración aproximada de 25 minutos en total.

<https://forms.gle/mnyceYULozeGv39X7>

Anexo 13. carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación.

## Anexo 14. carta de aceptación



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo- Sede Lima- ATE

Ate, 24 de octubre del 2023

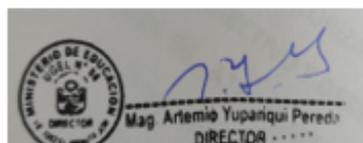
Presente. –

**De mi especial consideración**

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la institución educativa N 1262 "José Carlos Mariátegui" El Amauta y a la vez, informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, UGEL 06, ATE 2023", presentado por la estudiante CURIMANIA ALMONACIN, Liz Mabel del Programa de Estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de nuestra institución educativa pública del distrito de Ate; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y felicitarla por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente



---

Mg. Artemio Yupanqui Pereda  
Director de la Institución educativa N° 1262  
El Amauta José Carlos Mariátegui

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Ate, 24 de octubre del 2023

Universidad César Vallejo- Sede Lima- ATE

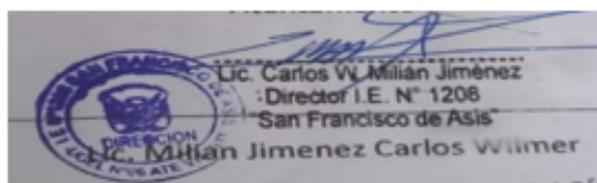
Presente. –

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la institución educativa N 1208 "San Francisco de Asís" y a la vez, informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, UGEL 06, ATE 2023"**, presentado por la estudiante CURIMANIA ALMONACIN, Liz Mabel del Programa de Estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de nuestra institución educativa pública del distrito de Ate; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y felicitarla por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente



Lic. Carlos W. Millán Jiménez  
Director I.E. N° 1208  
San Francisco de Asís  
Carlos W. Millán Jiménez Carlos Wilmer

Director de la Institución educativa N° 1208  
San Francisco de Asís



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023.", cuyo autor es CURIMANIA ALMONACIN LIZ MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES <b>DNI:</b> 06658910 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 01-2024 15:16:18

Código documento Trilce: TRI - 0690570