



**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 de Lurigancho Chosica 2023**

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

**AUTORA:**

Romero Chavez, Kamesvary Devi ([orcid.org/0000-0003-3215-7267](https://orcid.org/0000-0003-3215-7267))

**ASESORES:**

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar ([orcid.org/0000-0002-6994-9420](https://orcid.org/0000-0002-6994-9420))

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli Del Carmen ([orcid.org/0000-0003-0028-9177](https://orcid.org/0000-0003-0028-9177))

**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 madre lo máspreciado en mi vida.

### **Agradecimiento**

A todos los profesores que me brindaron su tiempo, para lograr aprender y ser mejor que antes.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, 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 DE LURIGANCHO CHOSICA 2023", cuyo autor es ROMERO CHAVEZ KAMESVARY DEVI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 10- 01-2024 11:46:24

Código documento Trilce: TRI - 0727492





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROMERO CHAVEZ KAMESVARY DEVI 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 DE LURIGANCHO CHOSICA 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.

Nombres y Apellidos	Firma
KAMESVARY DEVI ROMERO CHAVEZ DNI: 74612258 ORCID: 0000-0003-3215-7267	Firmado electrónicamente por: KROMEROCH28 el 10- 01-2024 09:23:29

Código documento Trilce: TRI - 0729661



## Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	54

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable liderazgo directivo	27
Tabla 2 Niveles de la variable desempeño docente	28
Tabla 3 Coeficiente de correlación de las variables liderazgo directivo y el desempeño docente	29
Tabla 4 Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y la variable desempeño docente	30
Tabla 5 Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo autoritario benevolente y la variable desempeño docente	31
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo consultivo y la variable desempeño docente	32
Tabla 7 Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo participativo y la variable desempeño docente	33

## Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	21



## Resumen

El trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023”, tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables. El tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo compuesta por 80 docentes y la muestra por 54 docentes de una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023, mismos que respondieron a los cuestionarios. En lo concerniente a los resultados descriptivos de liderazgo directoral el 63% de docentes percibió el nivel medio, 31.5% nivel alto y 5.5% nivel bajo; en atención al desempeño docente el 66.7% de docentes percibieron el nivel medio, 25.9% nivel alto y 7.4% nivel bajo. En cuanto a los resultados inferenciales, la prueba de hipótesis arrojó la significancia igual a 0, valor inferior a 0.05, razón por la cual, se aceptó la hipótesis planteada y Rho de Spearman proporcional a 0.667. Concluyendo así con la existencia de una relación positiva y moderada entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023.

***Palabras clave:*** Liderazgo directivo, desempeño docente, educación.

## **Abstract**

The research work entitled "Management leadership and teaching performance in a public educational institution of Lurigancho Chosica 2023", aimed to determine the relationship between the variables. The type of research was basic, quantitative, correlational and cross-sectional. The population was composed of 80 teachers and the sample was made up of 54 teachers in a public educational institution in Lurigancho Chosica 2023, who responded to the questionnaires. Regarding the descriptive results of directorial leadership, 63% of teachers perceived the medium level, 31.5% the high level and 5.5% the low level; Regarding teacher performance, 66.7% of teachers perceived the medium level, 25.9% high level and 7.4% low level. Thus, concluding with the existence of a positive and moderate relationship between managerial leadership and teaching performance in a public educational institution in Lurigancho Chosica 2023.

**Keywords:** Managerial leadership, teacher performance , education.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo siempre ha sido uno de temas con mayor interés para poder realizar un estudio que como meta principal sería lograr incrementar la excelencia educacional en los colegios, es necesario comprender que, el que dirige dentro de un colegio es el encargado principal, teniendo la responsabilidad de mantener un ambiente motivador (Kartini, et al.,2020).

En el contexto global, el liderazgo dentro en las escuelas es importante ya que, alentó conductas más sólidas para poder ser pertinentes. Se debe tener en cuenta también que siendo el director el líder debe mantener una autonomía dentro de su centro laboral, ya que, ello refuerza a tomar mejores decisiones, otro aspecto que se tuvo en cuenta es poder lograr espacios para poder compartir diferentes ideas, estrategias, resolución de problemas, con los demás miembros del colegio, y lograr buenas decisiones bajo el criterio de mejorar (Organización de Estados Iberoamericanos [OEI, 2023]). El director tiene una función necesaria de poder lograr objetivos, metas, pero para ello no va a ser posible si no tiene el apoyo de los demás docentes, tutores legales y estudiantes, para ello es importante el trabajo colaborativo, para que puedan cumplir las metas (Putri et al., 2022).

En el contexto de la realidad peruana, el director es el líder dentro del colegio, pero el profesor es líder en aula, siendo indispensable las capacitaciones, donde puedan enseñar las estrategias correctas para ser un buen líder, lamentablemente en el país aún falta más poder difundir y concientizar a los líderes (Yaranga et al., 2023). Adicional a ello, se realizó una investigación en los colegios públicos del Perú, con la finalidad de poder saber un poco más acerca del líder que está a cargo en este caso el líder del colegio y saber cómo se involucra con el trabajo realizado por los docentes, y es notable que hay algunos directores siendo nulo, lo comprometidos con su función, realizan su trabajo de forma individual, no logran una comunicación asertiva, por lo cual no hay un trabajo colaborativo con los demás miembros, ello tiene consecuencias graves para el colegio, observando que, al no evidenciar un logro de metas, los docentes se desmotivan, creando un ambiente hostil de trabajo, por lo que, repercute

en la enseñanza a los estudiantes siendo ellos los más afectados (Segil, 2021).

Dentro de una institución educativa los actores importantes son los alumnos, siendo prioridad enriquecer el método de enseñanza y aprendizaje, logrando la calidad educativa y una mejor captación de los aprendizajes, teniendo en cuenta lo antes mencionado es de vital relevancia prestar atención al desempeño docente, ya que es parte de compromiso educativo (Noor y Sofyaningrum, 2020). Hay profesores que no muestran interés por realmente educar, no tienen vocación y muchos de los aprendizajes impartidos son tradicionales, llenos de teoría mas no significativos y conforme a la realidad del estudiante, lo que refleja que el nivel de educación va decreciendo (Maisyaroh et al., 2021).

Al hablar de calidad educativa se debe tener en cuenta diferentes factores que influyen dentro de dicha calidad, y dentro de ellos se encuentra el desempeño docente, ya que es el trabajo que realizan los profesores y tiene una eminencia responsabilidad de evidenciar las acciones que corresponden (Dwiyono et al., 2022). Frente a acciones que limitan a los alumnos, es importante tener en cuenta que los profesores tienen que tener y mantener una actitud positiva, motivadores, que influyen confianza, pero desde luego que es indispensable que se ofrezcan capacitaciones, actualizaciones constantes de nuevos métodos, estrategias de enseñanza para poder aplicarlo (Escribano, 2018).

En el contexto local, Mimbela et al. (2022) mencionaron que el educar es un arte orientado a los alumnos para hacer fluir las capacidades, fortalezas y destrezas, siendo el pilar de la labor del profesor, para que pueda ser posible todo ello, los profesores tienen que desarrollar su trabajo a cabalidad y conciencia, pero existen casos, en las cuales por diferentes necesidades los profesores incrementan las horas laborales lo cual genera que se saturen de trabajo, siendo ello un factor por el cual no tiene un buen rendimiento laboral, causando bajar la calidad educativa. Se tiene que meditar y ponerse a reflexionar sobre el amor a la carrera docente y cuanto es la verdadera dedicación hacia las metas de cada colegio para poder cumplirlas, y ser el profesional docente que realmente realiza un buen trabajo.

Lima, se encuentra aún una dificultad referente del modelo tradicional y que debe ser radicada de manera progresiva. Los actuales conocimientos están frente a todos día a día, y uno se tiene que acoplar, para generar nuevos retos, aprendizajes y mejor labor docente. Es por ello que, el profesor tiene que reformar su metodología, y brindar una mejor calidad educativa. Se ha visto que no todos los profesores siguen lo actual y les es difícil adaptarse; por lo que, es indispensable realizar monitoreos, los cuales verifiquen que están desarrollando su labor de forma efectiva, y si existe dificultad poder orientar para mejorar, asesorar, acompañar e involucrarse a actualizaciones, capacitaciones con la finalidad de cambiar para una mejoría (Sailer y Schlag, 2021).

En ese sentido se presenta la problemática principal: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023?; así mismo se plantearon los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?; b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?; c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?; y, d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?

El objetivo de estudios es: Identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023; los objetivos precisos son: a) Identificar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; b) Identificar la relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; c) Identificar la relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; y, d) Identificar la relación

entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023.

La justificación teórica, el presente estudio permitió reunir definiciones, teorías e investigaciones de cada variable, permitiendo así, entender más acerca del tema y consolidando bajo autores destacados. Por otro lado, la justificación metodológica hace referencia sobre la técnica y el instrumento de aplicación, por lo que respalda un trabajo bien estructurado; por lo que, es necesario que las personas evalúen con el objetivo de establecer criterios sólidos que respalden la identificación en un contexto relacional; asimismo, estas variables, una vez analizadas, pueden validarse como modelos de apoyo y referencia para futuros temas de investigación. Finalmente, la justificación práctica se refleja en la planeación de actividades concretas en un campo de acción específico, estas actividades están diseñadas para obtener datos para el análisis y fomentar la interacción entre los participantes en la investigación; es importante precisar que, este enfoque práctico asegura que las evidencias del estudio tengan relevancia y aplicabilidad en situaciones del mundo real.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023. Además, las hipótesis específicas: a) Existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; b) Existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; c) Existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023; y, d) Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Las variables y dimensiones de estudio han sido abordadas en el entorno internacional, nacional y local, el presente estudio presenta una recopilación de estudios obtenidos en repositorios de alto prestigio.

En su estudio en Chile, Armstrong y Sandoval (2022) buscaron analizar la relación entre el liderazgo del director y la productividad académica. Emplearon un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), utilizando entrevistas y cuestionarios para cada variable. Los resultados inferenciales revelaron una relación positiva y moderada (Rho de Spearman 0.478) entre las habilidades de liderazgo y la productividad académica. Concluyeron que comprender las necesidades de los alumnos es crucial para planificar de manera efectiva, convirtiendo al maestro en un líder que guía a los estudiantes en el desarrollo de habilidades para la vida. Estos hallazgos destacan la importancia de conocer la realidad de los alumnos para una enseñanza más efectiva y subrayan la necesidad de reflexionar sobre esta comprensión en la planificación.

En Ecuador, Cervantes (2019) aplicó un arduo estudio para medir la relación concerniente a las variables liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en un centro de educación de Guayaquil; el autor consideró pertinente seleccionar el tipo de estudio básico y correlacional. Para alcanzar los resultados fue necesario aplicar dos cuestionarios a 44 especialistas en pedagogía. Los resultados inferenciales señalaron que el 57% percibió un liderazgo en el nivel medio, el otro 36% bueno y solo el 7% bajo o deficiente, en atención a la variable desempeño de los profesores el 68% consideró el nivel alto, 25% medio y solo el 7% bajo. Los resultados inferenciales determinaron el valor Pearson 0.670. Como conclusión señaló la concordancia positiva y moderada entre ambas variables.

Es importante precisar que, en Colombia, Fontal (2020) realizó un eficiente estudio con el fin de comprobar la conexión entre el término del acuerdo psicológico y el agrado laboral con el desempeño del profesor donde fue en el puesto de trabajo que se hizo en un colegio de Bogotá. Se usó el método que no se realizó experimentos transversales correlacionales; como resultado se evidencia una conexión positiva

entre el agrado laboral y distintos aspectos y el desempeño del profesor igual a 0.888; a lo que se da fin siendo importante mantener el acuerdo psicológico dado que, de lo contrario puede ocurrir bajo desempeño laboral, desgano, desmotivación, falta de productividad, por lo que se tiene que evitar romper esta conexión. El estudio concluyó que, si existe una satisfacción en el trabajo, las ganas de querer hacer bien tu labor influirán en poder sentirte motivado, poder generar nuevas ideas, y poder realizarlas.

En Ecuador, el investigador Iza (2019) realizó un amplio estudio en una UGEL con el fin de medir la concordancia respecto al desempeño laboral de los docentes y el liderazgo transformacional efectuado por el director. Requiriendo así de una metodología de tipo básica, corte transversal y no experimental, aplicando cuestionarios a 114 docentes sin considerar su modalidad de contrato. En atención a los resultados descriptivos, el 51% apreció un liderazgo transformacional medio, el otro 27% nivel bajo y solo el 22% nivel alto, en lo concerniente a la variable desempeño docente el 51% calificó como bajo su de desempeño, el otro 29% medio y solo el 20% nivel alto. En atención a los resultados inferenciales, el nivel de relación se obtuvo por el valor Rho de Spearman 0.200. Concluyendo con la relación positiva y baja. El estudio citado consideró dimensiones innovadoras para la medición de las variables, por lo cual, fue sumamente aportante.

En Ecuador, Pilay y Magallan (2019) efectuaron un estudio con la meta de medir el grado de asociación en lo concerniente al liderazgo directivo y el desempeño de los profesores, por medio de un estudio cuantitativo, diseño correlacional y transversal. Ambos autores crearon dos instrumentos eficaces aplicados a 30 docentes de una unidad educativa situada en el Ecuador. Las cifras inferenciales arrojaron un valor de significancia proporcional a 0 y Pearson igual a 0.448. Por lo cual, plantearon como conclusión una correlación positiva y moderada. Asimismo, plantearon una serie de recomendaciones sumamente aportantes.

Rodelo et al. (2023) abordaron un estudio sumamente relevante con la meta de medir la conexión entre las variables liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral de los especialistas en pedagogía, el método elegido fue cuantitativo,



no se hizo experimentos, se describió de forma correlacional, y corte transversal. Asimismo, se realizó cuestionarios a 76 docentes de Panamá referentes a ambos temas. Cuyo resultado fue la significancia igual a 0,565 y valor Rho de Spearman 0.067 lo cual, permitió aceptar la hipótesis nula. Concluyendo con una correlación muy baja, casi nula entre las variables.

En el país vecino Ecuador, Silva (2022) realizó un estudio en un centro educativo con el objetivo de medir la vinculación respecto al liderazgo directivo y desempeño de los profesores. Valiéndose del enfoque cuantitativo, además del diseño correlacional, el autor aplicó dos cuestionarios a 35 profesores. Obteniendo como resultados descriptivos que el 65.7% percibía el nivel medio en liderazgo directivo, seguido del 34.3% nivel bueno y ninguna persona el nivel bajo; respecto a la variable desempeño laboral, el 68.6% apreció el nivel medio y el 31.4% nivel alto. El resultado inferencial fue descubierto por medio de la herramienta Rho de Spearman 0.389. La conclusión expuesta fue una vinculación positiva y moderada, asimismo, el autor procedió a aceptar todas las hipótesis establecidas.

En México, Zaldivar y Quintal (2021) presentaron un estudio con la finalidad de evidenciar las causas que intervienen en el trabajo docente de un colegio en México, el método que se usó fue mixto, aplicando cuestionarios a un total de 25 docentes se mantuvo la idea en los aspectos personales, de la institución y socio ambientales. El resultado numérico fue que las habilidades interpersonales (entre ellas el liderazgo) mantiene una vinculación significativa con el desempeño docente igual a 0.515; asimismo, evidenciaron los aspectos personales afectan directamente de forma perjudicial el trabajo del docente mientras que, los aspectos institucionales y socio ambientales son relevantes para realizar una buena labor docente ya que, se cuenta con la remuneración lo cual genera motivación. En tanto, la conclusión, es necesario que las zonas que padecen más tienen que tener mayor inversión de recursos económicos para implementar en el colegio y también en la remuneración de los profesores, lo cual motivara a llevar a cabo de forma positiva su labor.

En el país vecino Ecuador, Zamora y Zea (2019) consideraron pertinente el

estudio de las mismas variables de estudio, siendo su fin principal medir el enlace entre las variables de estudio en un centro educativo de Guayaquil. Para el estudio fue necesario seleccionar el estudio de tipo básico y nivel correlacional, aplicando dos cuestionarios a 60 docentes y 7 directivos. La prueba de hipótesis por medio de la fórmula Rho de Spearman señaló el enlace positivo y moderado respecto al desempeño de los docentes y el liderazgo directivo proporcional a 0.527. La conclusión señaló la significancia de ambas variables entre sí.

Zumba (2023) efectuó un estudio en el Ecuador, con el fin principal de medir la conexión en lo concerniente a las variables liderazgo directivo y el desempeño de los profesores; para lo cual, fue necesario seleccionar el enfoque cuantitativo, además del nivel correlacional, aplicando dos cuestionarios de creación propia a 60 especialistas en pedagogía de un centro educativo en Guayaquil. La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente Rho de Spearman obteniendo el valor de 0.787 y significancia 0. Como conclusión se ha establecido la existencia de una conexión positiva, además de significativa en lo concerniente a las variables seleccionadas.

A nivel nacional se puede citar a Berrios (2022) ya que, su estudio realizado que buscó encontrar la coherencia sobre la función del líder como director y el trabajo del profesor en colegios de la provincia de Canas, departamento Cusco. El método fue descriptivo correlacional cuyo enfoque fue cuantitativo básico, realizando preguntas a 92 docentes por un aplicativo virtual google forms, los resultados fueron positivos demostrando que hay una coherencia entre el liderazgo del que está a cargo del colegio y la labor del profesor por lo que se finaliza que hay relación positiva entre el líder director y la labor del profesor hay gran cantidad de líder democrático en instituciones de la Provincia de Canas, por el valor Pearson proporcional a 0.318; con relación a las cifras descriptivas en la variable liderazgo directivo el 47% percibió el nivel medio, el 46% nivel alto y solo el 7% nivel bajo, en mérito a la variable desempeño docente el 59% apreció el nivel alto y solo el 41% nivel medio. Como conclusión estableció la existencia de una relación positiva y lineal entre las variables de estudio.

Además, Calderón (2021) tuvo por finalidad demostrar que la asociación del

liderazgo practicado por el director y la labor del profesor tienen relación. La investigación fue descriptiva básica, correlacional, no experimental, para ello fue necesario realizar preguntas a dos directores y también a un grupo de 42 profesores para poder saber qué piensan de ambas variables. Es por ello que, se realizó la observación y evaluación de las sesiones de clase de los profesores aplicando la rúbrica de evaluación, como resultados descriptivos se obtuvo que el 90% de docentes había alcanzado un nivel alto de desempeño y solo el 10% nivel medio, con relación al liderazgo el 97.5% apreció el nivel alto y solo el 2.5% nivel medio.

En atención al resultado inferencial, alcanzó una asociación positiva y baja entre las variables proporcional a Pearson 0.238, asumiendo que el líder del colegio permite muchas irregularidades, por lo que no presentan a tiempo las sesiones, causando la disminución de la excelencia educativa; por lo que el desempeño docente en la escala de evaluación se encuentra en inicio y proceso aun no llega a nivel logrado, ni destacado. Lo que se concluye es que los miembros que conforman la dirección no han recibido capacitaciones sobre liderazgo directivo por parte del Estado, por lo que el desempeño docente desciende.

Del mismo modo, Cuadros (2022) ante todo, su finalidad fue fijar la interacción entre liderazgo del que está a cargo del colegio y el trabajo de especialistas en educación en los colegios de la UGEL Churcampa en Huancavelica, el método fue descriptivo correlacional, aplicando dos cuestionarios a 175 educadores. Los resultados descriptivos señalaron que el 85.71% calificaron como poco eficiente al liderazgo directivo, el 8.57% eficiente y solo el 5.72% nivel deficiente; en mérito a la variable desempeño, el 74.29% lo calificó como regular, el otro 17.14% nivel bueno y solo el 8.57% nivel bajo. Los resultados inferenciales recabados por el coeficiente estadístico Rho de Spearman 0.503 obtenidos manifiestan una conexión en ambas variables, siendo que el líder es el que está cargo del colegio, tiene una función muy importante de poner en marcha toda la planificación que se va a llevar a cabo todo el año, con la participación de los profesores, haciendo que se involucren y se sientan a gusto en su trabajo. Se concluye con la relación positiva entre ambas variables.

Seguidamente, Mendoza (2021) consideró como objetivo entender la influencia del líder como director y la labor del profesor del colegio N° 80278 San Miguel, de Otuzco, departamento de la Libertad. El método fue cuantitativo básico, descriptivo correlacional, se realizó preguntas a los 30 profesores sobre ambas variables. Los resultados descriptivos señalaron que el 56.67% apreciaron el nivel medio, 23.33% nivel alto y únicamente el 10% nivel bajo; en lo concerniente a la variable desempeño, solo el 10% percibió el nivel malo, 16.67% nivel alto y solo 73.33% nivel medio. Los resultados inferenciales arrojaron el valor Rho de Spearman 0.721 entre las mismas variables planteadas. Se da por fin que hay un enlace entre ambas variables y es positiva y significativamente.

Por sobre todo, Ordinola (2019) si bien es cierto, el objetivo que se planteó fue verificar una conexión entre el liderazgo del que está a cargo del colegio y el trabajo de los docentes de un centro pedagógico de la región Tumbes. Fue de diseño correlacional, no experimental y descriptivo, aplicado a 30 especialistas en pedagogía. El resultado que se obtuvo fue que el 40% de profesores siente que el liderazgo del que está a cargo del colegio es mayor y el 37% siente que el trabajo docente también tiene un nivel mayor; con relación a los resultados inferenciales, extrajo el valor Pearson igual a 0.658. Razón por la cual, la conclusión es que las dos variables tienen una conexión y es importante ya que, el porcentaje es alto.

Ore (2021) con respecto al objetivo fue conocer si hay una conexión entre el liderazgo de parte del director y el trabajo de los expertos en pedagogía en el colegio Jornada Completa de la UGEL Concepción. La investigación fue descriptiva básica, correlacional. Se brindó preguntas a los 149 docentes para que puedan contestar como consideran a su líder, en este caso director, sabiendo que hay dos grandes modelos transaccional y transformacional, y para tener conocimiento del trabajo de docentes, también se realizó preguntas del desempeño docente. Obteniendo como resultados inferenciales la concordancia positiva y moderada entre liderazgo directoral y desempeño docente igual a Rho de Spearman 0.343. Lo cual se obtuvieron por resultados que los docentes contratados consideran que si hay un enlace entre el líder

y la labor que realiza un docente, por lo que influye como es el líder para que puedan hacer correctamente su trabajo, mientras que sucede lo contrario con los docentes nombrados ya que ellos consideran que el líder mientras esté presente todo el momento en el trabajo, a ellos les afecta. Se concluye que los métodos tendrán una relevancia positiva en los docentes contratados que en los nombrados.

Además, Puma (2022) por su parte, presentó como objetivo fijar el enlace entre el liderazgo directivo y el desempeño del profesor, se aplicó el método no experimental básico, descriptivo correlacional; por medio de cuestionarios aplicados a 20 docentes puneños; el resultado que se obtuvo fue que el 65% de las personas que respondieron a las preguntas del desempeño del profesor son aptos y creen que el liderazgo del que está a cargo del colegio es constante y el 10% cree que el desempeño del profesor y liderazgo del director; los resultados inferenciales señalaron la coexistencia del enlace positivo y directo entre las variables igual a  $R 0.793$ . Es válido lo que se concluye que hay conexión en las dos variables de forma positiva.

También es menester precisar a Rivas (2020) quien, ante todo, la finalidad de su trabajo fue resolver el enlace entre líder como director y el trabajo de profesores en el colegio Gral. Div. E.P “Juan Velazco Alvarado” en Tumbes, la investigación fue descriptiva correlacional, básica no experimental, aplicado a 18 expertos en pedagogía; en los resultados se evidenció que hay enlaces entre liderazgo y el trabajo de los profesores igual Pearson  $0.784$ . Por lo que se concluye que hay enlaces que se relacionan entre liderazgo directivo y los aspectos pedagógicos, aspectos formativos, la finalidad del colegio y el trabajo de los profesores, si se relacionan.

Valderrama y Montenegro (2019) plantearon un estudio para verificar si hay algún tipo de conexión entre el líder como director y la labor del profesor, el método que utilizaron fue descriptivo, correlacional; las evidencias que se obtuvieron fue un aumento positivo entre variables. Los resultados inferenciales señalaron una relación muy alta igual a  $R 0.978$  en lo concerniente a las variables. La conclusión es que muestran un nivel de inicio en el desempeño docente, y con respecto al liderazgo del director de la misma forma están en nivel de inicio, por lo que ambas variables se

interinfluencia ya que el líder tiene una imagen que guardar, como lo distinguen los docentes para que puedan seguir sus pasos, de lo contrario no se logra evidenciar.

En el Callao, Yangali y Torres (2020) por medio de un estudio simplificado, realizaron una investigación para medir la conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores del centro educativo; requiriendo del estudio de enfoque cuantitativo, además de descriptivo y correlacional, requiriéndose del llenado de cuestionarios por 20 profesores del plantel educativo. Los resultados inferenciales señalaron la conexión positiva y baja entre las dimensiones igual a 0.205. La conclusión indicó que de aplicarse estrategias para mejorar el liderazgo directivo mejoraría mínimamente el desempeño de los profesores.

En el contexto local, Castrillón (2021) ante todo, el fin es poder saber si hay una conexión con referente al liderazgo del que está a cargo del colegio y la labor del profesor, el método fue cuantitativo, correlacional, no experimental; aplicándose cuestionarios a 72 docentes, el resultado arrojó que dos instituciones tienen aspectos del liderazgo del director que se conectan con la labor docente, lo que se da una negación a la hipótesis nula. La prueba de hipótesis demostró la relación positiva igual a 0.774. Como conclusión, si el líder es motivador, contagia su energía a los profesores, sintiéndose a gusto en su trabajo y también los incentivan positivamente.

También a García (2019) si bien es cierto, esta investigación descubre la conexión entre el liderazgo del director, labor del profesor y productividad académica en los alumnos de 5to grado del colegio N° 5051 Ventanilla. Su método aplicado fue cuantitativo, correlacional, se hizo preguntas a 100 estudiantes sobre los aspectos planteados. Como resultado demostró la relación positiva y moderada entre liderazgo directivo y rendimiento académico proporcional a 0.507; adicional a ello, una gran parte tiene en cuenta cómo nivelar lo apropiado, al liderazgo del que está a cargo del colegio y la labor docente y ello incurre en la productividad académica ya que se obtiene un nivel medio. Por lo que se concluye que, es necesario introducir nuevas estrategias en el liderazgo del director y mejorar los métodos de enseñanza en los profesores y obtener mejores promedios académicos de los alumnos.

Huamaní (2022) por lo tanto, el fin fue establecer la conexión entre el liderazgo que tienen el director y la labor de los docentes de un colegio particular en Ate, la metodología que se utilizó fue de cuantificar, no se hizo ningún experimento, por lo que se describió. Resultados fueron que el 95% notaron un grado elevado de liderazgo del director, un 5% un grado medio, lo cual se dieron cuenta que hay una conexión en ambos aspectos; en mérito al resultado inferencial se ha obtenido el valor Rho de Spearman proporcional a 0.435. Se concluye que el líder siendo el director intervienen de forma directa con la labor del profesor.

Se menciona también a Paraguay (2022) ante todo, la finalidad fue saber si hay una conexión entre el liderazgo que ejerce el director y la labor del profesor en un colegio privado de Ate, el método que se usó fue cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo correlacional. Se realizaron preguntas de forma virtual por Google Forms. Los resultados que se obtuvieron demostraron la correlación muy baja igual a 0.318. Razón por la cual, se concluye con aceptándose todas las hipótesis planteadas.

Asimismo, Quisocala (2023) aportó a la comunidad científica un estudio con el fin de saber cuál es la conexión entre el liderazgo del director y la labor del profesor en un centro pedagógico de alto prestigio en San Juan de Lurigancho, la metodología cuantitativa, transversal, correlacional, aplicando cuestionarios a 44 docentes. El resultado que se obtuvo fue una conexión directa y moderada de  $r=0.650$  y  $p=0,031$ . Como conclusión se ha procedido a aceptar la hipótesis planteada.

De la misma forma, Rosado (2022) ante todo, el motivo de la búsqueda es saber la conexión entre liderazgo directivo y la labor del profesor en un colegio de Huaycán, el método requerido fue cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo correlacional, aplicando los instrumentos seleccionados a 42 docentes. El resultado arrojó un valor 0.672 entre las variables señaladas. Por ello, se concluye que si el líder hace su trabajo de manera efectiva va a incentivar a mejorar la labor del profesor.

Asimismo, Segil (2023) realizó un amplio estudio con el fin de saber si existe una conexión entre el líder como director y la labor del profesor en colegios del distrito

de Pachacamac, el método fue descriptivo correlacional, básica, se realizó diferentes preguntas con ambos aspectos a 250 personas. Se puede demostrar las evidencias que hay una conexión significativa entre el liderazgo y labor del profesor, y llega a una nivelación de relación 0,839; por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se obvia la hipótesis nula. La conclusión señaló, si el líder es un ejemplo, motivador, es positivo, hará que mejore la labor docente, por lo contrario, si ocurre que el líder es negativo, no tienen un buen liderazgo, desmotivó a los docentes en sus quehaceres.

De la misma forma a Valle (2022) Ante todo, su finalidad fue saber la conexión entre liderazgo del director y labor del profesor en un centro educativo prestigioso del distrito de Chorrillos. El método fue cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional. Sobre los efectos en el liderazgo del director el grado fue medio en 56%, en la segunda variable labor docente grado deficiente 48%. La prueba de hipótesis arrojó la cifra de 0.705. Como conclusión se ha establecido que ambas variables están relacionadas directamente en un grado elevado.

Valdera (2020) gestionó un amplio estudio científico para medir la relación existente entre las variables liderazgo directivo y desempeño de los especialistas en pedagogía aplicado en un centro educativo en Carabayllo; requiriendo del tipo de estudio básico y diseño correlacional, el autor aplicó cuestionarios a 70 docentes. Alcanzando como resultados la correlación positiva y moderada entre las variables antes señaladas semejante a 0.578. Como conclusión procedió a aceptar la hipótesis planteada y proporcionar una serie de recomendaciones sumamente aportantes para la reducción de la problemática.

Por último, Veliz et al. (2020) realizaron una publicación científica con el fin principal de medir la relación existente entre los estilos de liderazgo y desempeño de los profesores en una UGEL de la provincia de Lima; el método seleccionado fue cuantitativo, no se hizo experimentos, se describió de forma correlacional, se realizó preguntas a 132 docentes referentes a ambos temas. Cuyo resultado fue la significancia igual 0 entre los cuatro estilos de liderazgo, por lo que en la conclusión se ha procedido a aceptar las cuatro hipótesis planteadas.



Prosiguiendo con la segunda parte del marco teórico, se muestran las teorías que dan ese refuerzo, donde se da los conceptos de cada una de las variables. En esta primera parte se muestra la variable liderazgo directivo, para ello primero se conceptualiza el liderazgo. Chiavenato (2002) afirmó que el liderazgo es el poder de tener una cierta influencia en las personas, para lograr una mejoría en su comportamiento, en esta conexión implica contar con un líder que es el que influye y los liderados quienes son los que están dispuesto a que les dirija. Puesto que la persona que lidera tiene el poder de motivar, influir, convencer a los demás quien están a su cargo. Por otro lado, Trabal (2019) afirmó que el liderazgo que se ejerce tiene que ser único, brillante, el líder tiene que tener una propia personalidad, que tenga por delante los valores, la moral, lo que permitirá el entender situaciones que se presentan en la cotidianidad, ser dinámico con las personas, tener una comunicación asertiva, y ahora es indispensable manejar la tecnología.

Adicional a ello, teniendo en cuenta lo que menciona el autor el liderazgo va ser la práctica del líder que es la persona principal dentro del cuerpo de trabajo, es quien dirige, orienta, alienta, y saber entender a todo su equipo, para realizar un trabajo colaborativo entre todos, es por ello que un líder no es una persona al azar, tiene que ser una persona capaz de asumir ese rol. Por otro lado, Monrabá (2019) expuso que el liderazgo tiene que tener un original líder, un ejemplar en su vehemencia, deseo, y los valores que están dentro de él, siendo una persona razonable siempre pensando con la cabeza. Proponiendo metas en un periodo largo y que realmente pueda alcanzar. Si bien en cierto el liderazgo es una responsabilidad ejercida por el líder quien tenga el control de sus emociones, que anime a los demás, sea un ejemplo a seguir, que pueda tener ideas innovadoras, pero sobre todo que logre trabajar en equipo con sus seguidores, para poder hacer que ellos también sobresalgan de acuerdo a sus cualidades y habilidades, y lograr el objetivo que se planteen a beneficio de la entidad donde trabajan.

El liderazgo directivo consiste en las personas que orientan, dirigen, de una forma peculiar un colegio, para el logro de metas, es necesario que siempre pregunte

a sus colaboradores (plana docente) sobre qué es lo que piensan, y cómo, cuándo y dónde van a llevar un plan para la resolución de conflictos. Asimismo, cuando al líder se le dificultan ciertos criterios, pero el clima laboral es el adecuado, los demás podrán entender y comprender ya que se ha generado la confianza necesaria. Por lo que el liderazgo es una virtud de la persona para poder poner en marcha la gestión educativa a fin de lograr la misión del colegio (Vega, 2023).

Ante lo expuesto, el líder directivo debe tener diferentes cualidades para desenvolverse con facilidad en su trabajo, debiendo tener una actitud motivadora, orientar, saber resolver conflictos, saber cómo dar una buena lección en caso haya errores, por lo que es importante el papel fundamental que desarrolla el director dentro del colegio, ello repercutirá en el agrado de los docentes, padres, etc. El director es la columna vertebral del colegio, siendo el primer gestor, líder, que va a generar la confianza en los padres de brindar una educación centrada en la importancia del alumno. El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de un centro educativo, el aumento de la calidad educativa, con la captación de aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Hallinger, 2019).

El liderazgo directivo resulta relevante en un colegio, quiere decir que el director tiene la función de dirigir, orientar, encaminar, buscar mejores alternativas si se presentan conflictos, a fin de lograr la misión del colegio (Hanafi et al., 2021). Asimismo, el trabajo colaborativo con la plana docente, trabajadores administrativos, padres de familia, estudiantes tiene que ser de forma eficaz, eficiente, asertivo, y motivador para que se logre la calidad educativa (Morris et al., 2020).

Canal Ceo (2018) planteó que Rensis Likert se dedicó en su vida a ser un educador y psicólogo, y se centró en teorías de gestión, su aporte fue determinar que el supervisor que obtenía mejores resultados eran los que prestaban más atención a los aspectos humanos, por lo que lograba mejores beneficios. Pudo determinar cuatro

dimensiones del liderazgo: Autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo. El liderazgo autoritario coercitivo consiste en la clase de liderazgo que se centra en ser autocráticos, no se evidencia una confianza en el equipo de trabajo, generalmente toman las decisiones de forma individual, y consideran el miedo, la sanción como sus pilares para hacer que los demás sigan trabajando, no se evidencia una comunicación fluida (Canal Ceo, 2018).

Prosiguiendo con el liderazgo autoritario benevolente, Canal Ceo (2018) expuso que la dimensión existe un avance a la mejoría con respecto a la anterior, pero aun así el líder directivo tiene una conducta paternalista, quiere decir que las decisiones que se toman no son consultadas por el grupo humano, sino que el líder las toma, porque cree que es lo mejor, la confianza que se da es un poco restringida, pero al mismo tiempo suele ser amable, esta vez no se utiliza al miedo como parte de la motivación, sino que se motiva a través de recompensas económicas, la comunicación es un poco más fluida y el rendimiento se eleva.

Continuando el liderazgo consultivo, se va acercando a una mejoría, el líder aún es el que tiene el control, pero esta vez se va a evidenciar una colaboración con las demás personas que conforman parte de su equipo, por lo que las metas que se establecen serán puestas en plenaria para que todos puedan aportar y analizar las mejoras, puesto que las decisiones finales tendrán que tomarse en conjunto (Canal Ceo, 2018). Por último, el liderazgo participativo, es la que se recomienda puesto que, en ella, el trabajo se realiza en equipo, tanto el líder directivo, como la plana docente, las decisiones se toman con el consentimiento de todos, y la motivación se hace de forma asertiva, se tiene una comunicación fluida (Canal Ceo, 2018).

Teniendo en cuenta la segunda variable desempeño docente se expone una serie de teorías y definiciones a continuación. Para que se evidencie una calidad en el desempeño docente, es relevante tener en cuenta el ser humano profesor, cabe destacar la concientización sobre cómo se transmite el conocimiento a los estudiantes, también tener en cuenta los requerimientos e interés de los alumnos para poder planificar las sesiones, por lo que requiere de un trabajo a conciencia, con dedicación,

entrega y mejorando cada día (Gordillo Tenorio et al., 2023). A lo largo del tiempo los profesores fueron encasillados de forma tradicional, quiere decir que el desarrollo de sus sesiones eran monótonas y la evaluación era escrita u oral, siendo ello algo cotidiano, no se reflejaba un trabajo en equipo con los demás docentes, ni tampoco se intercambiaban experiencias de aprendizajes, por lo que es importante entrar en una reflexión de cómo se está llevando a cabo las prácticas pedagógicas de los profesores, para poder generar un cambio, y poder mejorar el desenvolvimiento de los docentes.

El desempeño docente es un tema sumamente importante para una educación de calidad, eficiente y óptima, sin considerar el aspecto económico, o la planificación curricular, el desempeño docente se trata de estar asociado con el trato humano, quiere decir que tiene que estar vinculado con las necesidades del ser humano según la época y el lugar donde se está transmitiendo los aprendizajes, es de suma responsabilidad emitir aprendizajes que sean significativos para los estudiantes (Gordillo Tenorio et al., 2023).

Teniendo en cuenta lo que mencionan los autores, se puede decir que la labor del profesor es el trabajo que se realiza día a día, se tiene que tener en cuenta que para una buena labor se tiene que cumplir a cabalidad con el tiempo y presentación de la planificación que se realiza, tener en cuenta las prioridades de nuestros alumnos para poder realizar dicha planificación, contar con estrategias de enseñanza la cual incentiva a realizar un aprendizaje en base a la experiencia, que se convierta en un aprendizaje significativo para el estudiante, ello incrementará la calidad educativa en nuestra institución y así el profesor sentirse bien consigo mismo ya que estará realizando un buen trabajo, que se mejorará y se actualizará día tras día. El marco del buen desempeño docente, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.

Se establecen cuatro dominios: Preparación dirigido para el aprendizaje de los

estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el último dominio es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El primer dominio, preparación para la captación del aprendizaje de los alumnos: Se tiene en cuenta la realización de la organización que se realiza a inicios de año, en ello se tiene en cuenta tanto como la categorización curricular, unidades didácticas, además de las sesiones, tiene que tener una dirección intercultural e inclusivo, para que los estudiantes no se sientan excluidos, en este dominio se trata de establecer métodos de enseñanza y evaluación que sean significativos para el estudiante.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado lo que se pretende es poder tener una idea de lo que se va a llevar a cabo durante el año, ello comprende el poder programar, estipular los temas que sean llamativos para el estudiante, lo que le provoque querer y prestar atención ya que despertará su curiosidad, cabe señalar también que para eso, los profesores tenemos que estar preparados y poder contar con materiales de apoyo que sean motivadores, como videos, audios, imágenes, diferentes materiales para que ellos obtener de diferentes maneras el aprendizaje (Kartini et al., 2020).

Respecto al segundo dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Es necesario considerar que para poder enseñar tienes que enfocarte en la inclusión y la diversidad, y así tener un ambiente favorable, también recordar que la motivación tiene que ser de forma continua para que así puedan prestar atención y captar mejor el aprendizaje, es necesario que para la práctica pedagógica se utilice medios didácticos, los cuales van a ser de beneficio al instante de la evaluación formativa. En esta segunda parte se tiene que tener en consideración, que evidentemente cada realidad es distinta, por lo que la comprensión de parte del profesor tiene que estar latente, un estudiante es un mundo único, por lo que debemos de conocer su realidad, quienes conforman parte de su vida y alrededores y poder lograr el trabajo en conjunto con los demás compañeros para que compartan experiencias, dificultades, y poder enriquecer sus conocimientos en base a que lo

viven día tras día, ello motivará a seguir adelante por sus sueños.

Con referencia al tercer dominio, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Se explica la necesidad de la colaboración de los miembros de la sociedad educativa para la elaboración del PEI (proyecto educativo Institucional) el poder elaborarlo, ponerlo en ejecución y también realizar la evaluación correspondiente, ello generará un favorable clima institucional. La finalidad es poder evidenciar mejores resultados en el aprendizaje. Dentro de la tercera parte, lo que se recomienda es lograr que todos los profesores se involucren y puedan aportar con ideas creativas, innovadores, e incluso también poder aprender de los errores del pasado cometidos en años atrás, y así mejorar con respecto a la elaboración de las diferentes herramientas de gestión que contribuyen a tener una sólida dirección del colegio, y todos poder estar de la mano con una misma meta en conjunto, el poder brindar una excelencia en la educación.

En atención al cuarto dominio, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: En este dominio se tendrá en cuenta el paso a paso y las características de los profesores, acerca de su práctica pedagógica, el trabajo grupal, la colaboración en actividades de desarrollo profesional, considerando el compromiso y el efecto del aprendizaje. A fin de poder implementar nuevas estrategias, métodos, en el ámbito nacional o regional. La cuarta parte menciona que dentro del trabajo del profesor es realizar su función de forma adecuada, dándole una claridad, quiere decir que debemos de iniciar nuestra clase, bajo una planeación anticipada, no improvisar, utilizar los métodos y estrategias que ayudarán a que nuestros alumnos logren captar mejor el mensaje, y sin olvidar la retroalimentación de forma constante y que sea por descubrimiento, que ellos mismas logren con diferentes retos, situaciones, desafíos, poder encontrar la solución frente algún conflicto cognitivo, para que así se pueda lograr obtener un aprendizaje significativo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

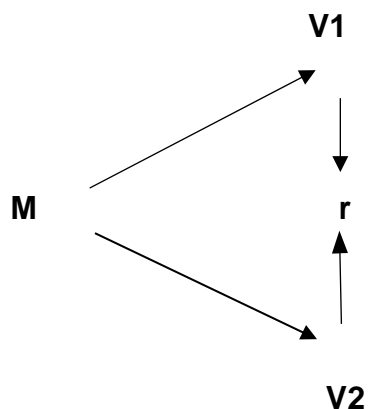
Investigación básica, tiene su origen desde que el hombre generó la curiosidad, por saber el origen de lo que existe en el planeta, la investigación básica o sustantiva suele llamarse también investigación pura, lo que motiva es la curiosidad, suele ser base para realizar otro tipo de investigaciones, el enfoque que se utilizó es enfoque cuantitativo que se encargó de medir un hecho que fue cuantificable, enfocándose en situaciones que se pudo observar y cuantificar en una práctica real (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). Desde el punto de vista de los especialistas. Firdaus et al. (2021) establecieron que la investigación básica permite compilar datos científicos que sirven para la óptima gestión y la adecuada toma de decisiones de los expertos involucrados en las problemáticas.

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

Se trató de un estudio no experimental, descriptivo y correlacional; desde la perspectiva de Rezigalla (2020) este diseño permite alcanzar diagnósticos situaciones sumamente eficientes del problema establecido; adicional a ello, permiten que el investigador pueda alcanzar resultados numéricos. Por otro lado, Bauer et al. (2021) expusieron que en los estudios donde se pretende medir la correlación o interseccionalidad es necesario plantear un óptimo marco teórico, donde se establezcan definiciones claras del estudio. Asimismo, Jamieson et al. (2023) establecieron que en la investigación no experimental el investigador debe tener en cuenta aspectos éticos para que su criterio no altere los resultados a obtener, discusión, ni recomendación.

## Figura 1:

*Diseño de investigación*



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo directivo

V2 = Desempeño docente

r = Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **V1: Liderazgo directivo**

**Definición conceptual:** Es el punto clave para cambiar los colegios, el líder va a hacer que se fortalezca y se evidencie los cambios, tiene que ser la persona que pueda ver las habilidades y destrezas de los demás y trabajar en equipo, que realice sus actividades con pasión, compromiso, que sea un ejemplo a seguir para los demás (Echevarría, 2022).

**Definición operacional:** Se tienen presentes las cuatro dimensiones: Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo, dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente, dimensión 3: liderazgo consultivo, dimensión 4: liderazgo participativo (Valderrama y Montenegro, 2019).

**Escala de medición:** De tipo Likert siendo siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).



## **V2: Desempeño docente**

**Definición conceptual:** Es el cumplir las funciones en el procedimiento de enseñanza, además del aprendizaje en los salones con los alumnos, en este proceso se imparten conocimientos teóricos y prácticos utilizando diferentes métodos, habilidades con la finalidad de que los alumnos consigan aprender y mejorar la calidad educativa (Sigüenza, 2021).

**Definición operacional:** Mendoza (2021) ha considerado la composición operativa por medio de las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Escala de medición:** De tipo Likert siendo siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

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

#### **3.3.1. Población**

Consiste en un conjunto de componentes de estudio con características en común (Stratton, 2021). Desde la perspectiva de Brumpton et al. (2022) es el conjunto de personas que cuenta con características coincidentes; asimismo, es necesario plantear criterios de inclusión y exclusión. En esta ocasión la población fueron 80 profesores de un colegio público de Lurigancho Chosica.

#### **Criterios de inclusión:**

Todos los docentes en las diversas modalidades de contrato.

#### **Criterios de exclusión:**

Personal administrativo, auxiliar y de servicio.

#### **3.3.2. Muestra**

Desde la perspectiva de Andrade (2020) consiste en el subgrupo de la población, misma que es objetivo de estudio, siendo necesario un número

representativo. Por otro lado, Wilson et al. (2022) señalaron que el planteamiento de fórmulas para obtener el número de tamaño de muestra es necesario para la investigación, planes de gobierno, políticas, planificación, repercutiendo en la toma de decisiones. Siendo 54 docentes.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo probabilístico por conveniencia se da cuando no todas las personas de la población tienen las mismas posibilidades de ser elegidos para ser parte del estudio, en el presente caso, el investigador seleccionó a las personas que sean de accesibilidad y cercanía (Fang et al., 2020). Por otro lado, Mweshi y Sakyi (2020) establecieron que deben aplicarse criterios éticos al aplicarse el muestreo. Adicional a lo expuesto, Stratton (2021) ha establecido que en muchas investigaciones no se ha podido acceder a la totalidad de la población porque es sumamente grande o no se puede ubicar a todos razón por la cual, es necesario emplear el muestreo para alcanzar una cantidad representativa de la unidad de análisis. En el presente caso a 54 docentes.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se llevó a cabo en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica.

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

### **3.4.1. Técnicas**

Se utilizó la encuesta, ya que es una de las técnicas que permiten obtener y establecer referencias de forma óptima, es necesario precisar que, se tiene que en cuenta que esta técnica es un estudio social y lo que pretende es poder buscar testimonios, de manera que se sientan cómodos a través de preguntas (Hernandez y Duana, 2020).

### **3.4.2. Instrumentos**

Se utilizó el cuestionario, ya que, es favorable para la acumulación de información y datos, son preguntas según las dimensiones, en este caso la

primera variable consta de cuatro dimensiones: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo, participativo, y la segunda también consta de cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Desde el punto de vista de Firdaus et al. (2021) el cuestionario permite acumular información de manera ordenada, dependerá del investigador la administración de la información para su fácil entendimiento.

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

Los instrumentos de estudio requieren de la aprobación de expertos en la ciencia de estudio y de la metodología seleccionada, en el caso de emitir observaciones, el investigador debe levantarlas para obtener la validación del mismo (Sürücü y Maslakçi, 2020). Por otro lado, Bauer et al. (2021) establecieron que todo instrumento requiere de la aprobación de especialistas en el campo de acción dado que, los estudios cuantitativos muestran una complejidad en la distribución de data. En el presente caso fue una docente con grado de doctor de la Universidad Nacional de Educación, una docente con grado de doctor de la Universidad César Vallejo, y una magister de la Universidad César Vallejo.

Rosli et. al (2021). señalaron que la confiabilidad permite conocer si los instrumentos son coherentes y consistentes para la población de estudio; por lo cual es necesario aplicar una breve prueba y aplicar fórmulas estadísticas. Al haberse aplicado la prueba piloto a 20 docentes, se ha obtenido resultados 0.891 y 0.917; por lo cual, ambos instrumentos fueron calificados como altamente confiables.

## **3.5. Procedimientos**

Se organizó con el líder a cargo del plantel educativo público, a fin de que se pueda tener el permiso para poder poner en práctica las preguntas. Se organizó a los docentes quienes recibirán una orientación sobre la investigación a fin de que sea más claro cómo sería la aplicación de los instrumentos. Los instrumentos que se aplicaron

son para una muestra de 54 docentes. Se obtuvieron los resultados según las respuestas alcanzadas de los especialistas en pedagogía, ello se logró empleando los programas estadísticos Excel y SPSS.

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

Benzi (2021) estableció que los análisis de datos que requieren del análisis numérico analizan estadísticamente la percepción de las variables y dimensiones planteadas, lo que facilita la discusión de resultados. Por otro lado, el análisis descriptivo permite el adecuado orden en los resultados por lo que, el investigador debe considerar a todas las variables y dimensiones planteadas (Bauer et al., 2021). Teniendo en cuenta que la investigación que se realizó es cuantitativa, es necesario que los datos obtenidos sean procesados por programas como Excel y SPSS para así lograr visualizar a través de tablas, gráficos y que sea más claro y entendible. En el presente caso la muestra de estudio estuvo conformada por 54 docentes, superior a 50, por lo cual, la prueba seleccionada fue Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación se tuvo presencia del código de ética de la reconocida Universidad César Vallejo, mismo que muestra de manera clara y precisa a detalle las indicaciones rigurosas para poder ser cumplidas a conciencia. Por otro lado, desde la perspectiva de Ventura y Oliveira (2022) es necesario considerar aspectos relevantes de la investigación como el respeto, eficiente gestión de la actividad científica, transparencia, responsabilización, honestidad e imparcialidad. Asimismo, Ali El Dahshan (2020) en su trabajo de investigación destacó la relevancia del consentimiento informado dado que, los sujetos de estudio necesitan conocer aspectos relevantes del estudio como el título, objetivo, hipótesis, entre otros. Adicional a lo expuesto, Davisson (2023) señaló que cada investigación comprende la creación de nueva propiedad intelectual por lo cual, bajo un principio de justicia, debe reconocerse la autoría del investigador por medio de la cita. Finalmente, Davies (2020) estableció que las investigaciones deben plantearse con buena intención y fe, sin pretender perjudicar a alguien o alguna institución.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Niveles de la variable liderazgo directivo*

Niveles		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo directivo	f	3	34	17	54
	%	5.50%	63.00%	31.50%	100%
Liderazgo autoritario coercitivo	f	29	24	1	54
	%	53.70%	44.40%	1.90%	100%
Liderazgo autoritario benevolente	f	19	31	4	54
	%	35.20%	57.40%	7.40%	100%
Liderazgo consultivo	f	3	17	34	54
	%	6%	31%	63%	100%
Liderazgo participativo	f	1	15	38	54
	%	1.90%	27.70%	70.40%	100%

En la representación de la tabla 1 se expone las diversas frecuencias de la variable liderazgo directivo es así como, de los 54 docentes encuestados (representados por el 100%): 34 docentes (63%) han percibido el nivel medio; continuo de 17 docentes (31.5%) nivel alto; asimismo, 3 docentes (5.5%) han apreciado el nivel bajo.

En atención al liderazgo autoritario coercitivo, 29 docentes (53.7%) han percibido el nivel bajo, seguido de 24 (44.4%) nivel medio y solo 1 docente (1.9%) nivel alto. Al indagar la dimensión liderazgo autoritario benevolente 31 docentes (57.4%) han percibido el nivel medio, continuo de 19 docentes (35.2%) que han percibido el nivel bajo, por último, únicamente 4 docentes (7.4%) percibieron el nivel alto. Prosiguiendo con el liderazgo consultivo la mayoría de los docentes representados por 34 (63%) han percibido el nivel alto, seguido de 17 (31%) nivel medio y solo 3 docentes (6%) nivel bajo. Con respecto al liderazgo participativo 38 docentes (70.4%) han apreciado el nivel alto, seguido del nivel medio con 15 docentes (27.7%), únicamente 1 docentes (1.9%) apreciaron el nivel bajo.

**Tabla 2***Niveles de la variable desempeño docente*

Niveles		Bajo	Medio	Alto	Total
Desempeño docente	f	4	36	14	54
	%	7.40%	66.70%	25.90%	100%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	f	5	29	20	54
	%	9.30%	53.70%	37.00%	100%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	f	6	17	31	54
	%	11.10%	31.50%	57.40%	100%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	f	5	22	27	54
	%	9.30%	40.70%	50.00%	100%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	f	25	23	6	54
	%	46.30%	42.60%	11.10%	100%

En la representación de la tabla 2 se expone las diversas frecuencias de la variable desempeño docente es así como, de los 54 docentes encuestados (representados por el 100%): 36 docentes (66.7%) han percibido el nivel medio; continuo de 14 docentes (25.9%) nivel alto; asimismo, 4 docentes (7.4%) han apreciado el nivel bajo.

En atención a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 29 docentes (53.7%) han percibido el nivel medio, seguido de 20 (37%) nivel alto y solo 5 docentes (9.3%) nivel bajo. Al indagar sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 31 docentes (57.4%) han percibido el nivel alto, continuo de 17 docentes (31.5%) que han percibido el nivel medio, por último, únicamente 6 docentes (11.1%) percibieron el nivel bajo. Prosiguiendo con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la mayoría de los docentes representados por 27 (50%) han percibido el nivel alto, seguido de 22 (40.7%) nivel medio y solo 5 docentes (9.3%) nivel bajo. En lo concerniente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 25 docentes (46.3%) han apreciado el nivel bajo, seguido del nivel medio con 23 docentes (42.6%), y 6 docentes (11.1%) nivel alto.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

- Ho= No existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.
- Ha= Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.

**Tabla 3**

*Coefficiente de correlación de las variables liderazgo directivo y el desempeño docente*

Prueba estadística	Variables	Coefficientes	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,667**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

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

Prosiguiendo con la tabla 3 tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0, de tal forma que, se procedió a admitir la hipótesis planteada. Frente a ello, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.667 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.

### Hipótesis específica 1

- Ho= No existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.
- Ha= Existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

**Tabla 4**

*Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo autoritario coercitivo y la variable desempeño docente*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Liderazgo autoritario coercitivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,491**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

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

En la tabla 4 tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0, de tal forma que, se procedió a admitir la hipótesis planteada. Por otro lado, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.491 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.



## Hipótesis específica 2

- Ho= No existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.
- Ha= Existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

**Tabla 5**

*Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo autoritario benevolente y la variable desempeño docente*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Liderazgo autoritario benevolente
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,487**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

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

En la tabla 5 tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0, de tal forma que, se procedió a admitir la hipótesis planteada. Asimismo, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.487 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

### Hipótesis específica 3

- Ho= No existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.
- Ha= Existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

**Tabla 6**

*Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo consultivo y la variable desempeño docente*

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Liderazgo consultivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	54

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

En la tabla 6 tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0, de tal forma que, se procedió a admitir la hipótesis planteada. Adicional a ello, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.457 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

#### Hipótesis específica 4

- Ho= No existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.
- Ha= Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

#### Tabla 7

*Coeficiente de correlación de la dimensión liderazgo participativo y la variable desempeño docente*

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Liderazgo participativo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,449**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

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

En la tabla 7 tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0, de tal forma que, se procedió a admitir la hipótesis planteada. Del mismo modo, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.449 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023.

## V. DISCUSIÓN

Tras haberse culminado satisfactoriamente con la distribución de datos y su respectiva interpretación, es necesario contrastar los resultados obtenidos con las fuentes recabadas en el marco teórico, considerando fuentes, internacionales, nacionales y locales.

En lo concerniente a los resultados descriptivos de la primera variable liderazgo directivo, se ha demostrado que el 63% de docentes han percibido el nivel medio; continuo del 31.5% nivel alto; asimismo, el 5.5% han apreciado el nivel bajo. Tras las cifras precisadas es necesario considerar a Silva (2022) quien alcanzó resultados similares en un centro educativo de Ecuador obteniendo como resultados descriptivos que el 65.7% percibía el nivel medio en liderazgo directivo, seguido del 34.3% nivel alto y ninguna persona el nivel bajo. Además, el resultado ha coincidido con investigaciones nacionales como Berrios (2022) ya que, también realizó el estudio de la variable liderazgo directivo en un colegio del Cusco expresando que el 47% de docentes percibió el nivel medio, el 46% nivel alto y solo el 7% nivel bajo. Desde otra perspectiva nacional, Mendoza (2021) en su estudio efectuado en la región de la Libertad ha reflejado que el 56.67% apreciaron el nivel medio, 23.33% nivel alto y únicamente el 10% nivel bajo.

Todos los resultados expuestos en el párrafo anterior han presentado mayores índices de frecuencia en el nivel medio, por lo que, surge la necesidad de descubrir porque en ninguno de esos estudios ha predominado el nivel alto. Difiriendo de Calderón (2021) pues expuso que el 97.5% de docentes encuestados apreciaron el nivel alto en liderazgo directo y solo el 2.5% nivel medio. Por otro lado, Cuadros (2022) señaló en su investigación que el 85.71% de docentes en Huancavelica calificaron como poco eficiente al liderazgo directivo, el 8.57% eficiente y solo el 5.72% nivel deficiente.

En atención a los resultados descriptivos de la variable desempeño docente el 66.7% de los docentes han percibido el nivel medio; continuo del 25.9% nivel alto; y el 7.4% han apreciado nivel bajo. La variable ha sido abordada por diferentes autores,

coincidiendo en la presente ocasión con Berrios (2022) ya que, también realizó el estudio de la misma variable en un colegio del Cusco expresando que el 59% apreció el nivel medio y solo el 41% nivel alto. Adicional a ello, Cuadros (2022) señaló que el 74.29% de especialistas en educación calificaron su desempeño como regular, el otro 17.14% nivel bueno y solo el 8.57% nivel bajo.

Por otro lado, en otro estudio efectuado en la Libertad, Mendoza (2021) expuso que el 10% de docentes percibió el nivel malo, 16.67% nivel alto y 73.33% nivel medio. Los resultados se asemejan a las cifras alcanzadas en la presente investigación, pues los mayores índices de frecuencia se concentraron en el nivel medio, difiriendo del experto en pedagogía y andragogía Calderón (2021) pues, obtuvo que el 90% de docentes de un colegio en el departamento de Piura había alcanzado un nivel alto y solo el 10% nivel medio.

Prosiguiendo, el estudio planteó como objetivo general identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023, tras el procesamiento de datos se pudo observar el nivel de significancia proporcional a 0; por otra parte, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.667 por ende, se probó la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.

Coincidiendo con Inter Zamora y Zea (2019) ya que, consideraron pertinente el estudio de las mismas variables de estudio, siendo su resultado la conexión entre las variables de estudio proporcional 0.527. Además, con Mendoza (2018) quien realizó un estudio en Colombia obteniendo como correlación entre dominio del liderazgo aplicado por el director y la satisfacción de los alumnos igual a 0.606; en Chile Armstrong y Sandoval (2022) establecieron la relación entre las habilidades de liderazgo y productividad académica igual a Rho de Spearman 0.478. Huamaní (2022) obtuvo la cifra de correlación 0.435 entre las mismas variables; al igual que Rosado (2022) la cifra de 0.672.

Cuadros (2022) realizó el estudio de las mismas variables, obteniendo el coeficiente Rho de Spearman 0.503 en un colegio de Huancavelica. Por otro lado, Mendoza (2021) en su estudio efectuado en la Libertad obtuvo el valor Rho de Spearman 0.721 concerniente a las mismas variables. Además de ello, Ordinola (2019) aplicó un estudio en Tumbes obteniendo el valor Pearson igual a 0.658. En el campo internacional, Pilay y Magallan (2019) obtuvieron el valor Pearson igual a 0.448. Adicional a ello, Zumba (2023) también alcanzó una correlación moderada entre las variables igual a 0.787. Además de ello, Rivas (2020) también aplicó un estudio en Tumbes y evidenció que hay enlaces entre liderazgo y el trabajo de los profesores igual a Pearson 0.784. En el campo local, las variables han sido abordadas por diferentes autores que también alcanzaron la correlación moderada destacando García (2019) quien en su estudio efectuado en Ventanilla alcanzó el valor 0.507; en Ate el autor Paraguay (2022) alcanzó la cifra 0.318; además, Valle (2022) en su hipótesis obtuvo el dígito de 0.705; finalmente, Quisocala (2023) obtuvo la cifra 0.650.

Asimismo, los resultados han diferido de Fontal (2020) quien realizó un estudio en Colombia con el fin de comprobar la conexión entre el término del acuerdo psicológico y el agrado laboral con el desempeño del profesor donde el resultado fue una relación alta a 0.888; adicional a ello, Valderrama y Montenegro (2019) en Cajamarca señalaron una relación muy alta igual a Pearson 0.978 entre las mismas variables de estudio. Por otro lado, Rodelo et al. (2023) establecieron un estudio con el fin de medir la conexión entre liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral de los expertos en pedagogía, alcanzando la significancia igual a 0,565 y valor Rho de Spearman 0.067 concluyendo con una correlación demasiado baja, casi nula entre las variables.

Otros autores que han diferido con una relación baja han sido Iza (2019) quien realizó un estudio en Ecuador y obtuvo por el valor Rho de Spearman 0.200. Por otro lado, Ore (2021) tras aplicar su estudio en un centro de estudios en la Concepción seleccionó la prueba Rho de Spearman obtuvo el valor 0.343 entre las variables citadas. Calderón (2021) pues alcanzó una relación positiva y baja respecto a las

mismas variables proporcional a Pearson 0.238.

Ante ello es necesario citar a Warman (2022) quien expuso que los alumnos deberían mostrar un sentido positivo hacia el líder, sin embargo, se vio que los años de los alumnos tiene una influencia con respecto a la aceptación; ya que los alumnos que son mayores tienden a no mostrar agrado, mientras que los alumnos menores muestran más agrado. Por otro lado, González et al. (2022) resaltaron la importancia de saber entender y conocer los requerimientos de los alumnos, para hallar la planeación que se va a dictar en clase, ello convierte también en líder al maestro para que oriente y encamine a los estudiantes en temas que le sirvan para desarrollar capacidades para la vida.

En atención al objetivo específico 1, tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0; por otra parte, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.491 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023. La cifra ha coincidido con Yangali y Torres (2020) quienes también realizaron la medición de correlación entre la dimensión y variable en el estudio aplicado en el Callao obteniendo el valor 0.406; además de Veliz et al. (2020) quienes obtuvieron la cifra 0.394 en su estudio aplicado en una Ugel en Lima.

Además, es necesario destacar el trabajo de Cervantes (2019) quien en su estudio efectuado en un centro educativo del Ecuador obtuvo una relación positiva y moderada entre característica autoritaria del líder y desempeño docente igual a Pearson 0.602. Por otro lado, Valdera (2020) tras un arduo proceso de investigación aplicado en un centro educativo de la capital del Perú obtuvo una conexión positiva y moderada entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente proporcional a 0,542. Adicional a ello, Mendoza (2021) en su estudio efectuado en la Libertad expuso el valor Rho de Spearman 0.300 entre las clases de liderazgo (incluyendo el liderazgo autoritario coercitivo) y el desenvolvimiento docente. Adicional a ello, Ordinola (2019) aplicó un estudio en Tumbes obteniendo valor Pearson igual a 0.364 entre las

actitudes jerárquicas del líder (característica del autoritario coercitivo) y el desempeño docente; por otro lado, Puma (2022) en su estudio efectuado en la ciudad de Puno manifestó la presencia de la relación directa y significativa entre las dimensiones igual a  $R 0.641$ .

Este estilo de liderazgo tiene como característica ser autocráticos, no se evidencia una confianza en el equipo de trabajo, generalmente toman las decisiones de forma individual, y consideran que miedo, sanción son sus pilares para hacer que los demás sigan trabajando, no se evidencia una comunicación fluida (Canal Ceo, 2018). Asimismo, en el país vecino Stratton (2021) expuso que los directores de los centros dedicados a la educación en todos los niveles deben ser líderes innatos, permitiendo que los docentes se sientan a gusto, proactivos, cómodos y logren tener un trabajo en conjunto.

Prosiguiendo con el objetivo específico 2, tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0; por otra parte, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.487 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023. Las cifras estadísticas obtenidas se asemejan con Veliz et al. (2020) quienes obtuvieron el valor 0.503 concerniente al mismo estilo de liderazgo y el desempeño de los especialistas en pedagogía, siendo una conexión positiva y moderada; asimismo, Valdera (2020) midió la conexión entre liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente obteniendo el valor Rho de Spearman igual a 0.546.

Por otro lado, Ore (2021) quien tras aplicar su estudio en un centro de estudios en la Concepción seleccionó la prueba Rho de Spearman obtuvo el valor 0.299 entre este tipo de liderazgo y el desempeño docente. Por otro lado, Valle realizó un estudio en un centro educativo de Lima obteniendo el valor Rho de Spearman igual a 0.615 entre la flexibilidad de líder (característica del liderazgo autoritario) y el desempeño docente. Difiriendo de Yangali y Torres (2020) ya que, en su estudio aplicado en el Callao obtuvieron el valor de 0.257 siendo una relación positiva pero baja.



Ante los resultados mencionados, surge la necesidad de citar a Romero (2021) quien mencionó que los líderes en las entidades educativas deben considerar aspectos básicos para generar la unión, la justicia, para obtener un mejor liderazgo. Por otro lado, desde la perspectiva de Canal Ceo (2018) en este estilo de liderazgo existe cierta mejora a comparación del anterior, pero aun así el líder directivo tiene una conducta paternalista, quiere decir que las decisiones que se toman no son consultadas por el grupo humano, sino que el líder las toma, porque cree que es lo mejor, la confianza que se da es un poco restringida, pero al mismo tiempo suele ser amable, esta vez no se utiliza al miedo como parte de la motivación, sino que se motiva a través de recompensas económicas, la comunicación es un poco más fluida y el rendimiento se eleva.

Con respecto al objetivo específico 3, tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0; adicional a ello, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.457 por ende, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023. Resultados concordantes con Valdera (2020) quien midió la conexión entre liderazgo consultivo y el desempeño docente obteniendo el valor Rho de Spearman igual a 0.558, también Veliz et al. (2020) obtuvieron este nivel de correlación proporcional a 0.393. Ante las cifras obtenidas es necesario citar a Cervantes (2019) quien en su estudio efectuado en un centro educativo del Ecuador obtuvo una relación positiva y moderada ente característica consultiva del líder y desempeño docente igual a Pearson 0.589.

Asimismo, Ordinola (2019) quien aplicó un estudio en Tumbes obteniendo valor Pearson igual a 0.357 entre las actitudes demócratas del líder (característica del liderazgo consultivo) y el desempeño docente. Asimismo, Castrillón (2021) obtuvo una significancia igual a 0 y una correlación positiva y alta entre establecimiento de objetivos y metas por el líder (característica del liderazgo consultivo) y el desempeño docente igual a 0.654. Discrepando de Yangali y Torres (2020) ya que, obtuvieron el valor de 0.213 siendo una relación baja. Por otro lado, Valle realizó un estudio en un

centro educativo de Lima obteniendo el valor Rho de Spearman igual a 0.674 entre la orientación proporcionada por el líder (característica del liderazgo consultivo) y el desempeño docente. Asimismo, Zaldivar y Quintal (2021) mediante su estudio evidenciado en México obtuvo como resultado numérico que las habilidades interpersonales (característica del liderazgo consultivo) mantiene una relación considerable con el desempeño docente igual a 0.515.

El estilo de liderazgo consultivo se va acercando a una mejoría, ya que, el líder aún es el que tiene el control, pero esta vez se va a evidenciar una colaboración con las demás personas que conforman parte de su equipo, por lo que las metas que se establecen serán puestas en plenaria para que todos puedan aportar y analizar las mejoras, puesto que las decisiones finales tendrán que tomarse en conjunto (Canal Ceo, 2018).

En mérito al objetivo específico 4, tras el procesamiento de datos se puede observar el nivel de significancia proporcional a 0; adicional a ello, la prueba selecta Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.449 por lo cual, se prueba la relación positiva y moderada concernientes al liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023. Las cifras coinciden con Ordinola (2019) quien aplicó un estudio en Tumbes obteniendo valor Pearson igual a 0.531 respecto a las actitudes motivacionales del líder (característica del liderazgo directivo) y el desempeño docente. Asimismo, Ore (2021) tras aplicar su estudio en un centro de estudios en la Concepción seleccionó la prueba Rho de Spearman obtuvo el valor 0.369 concernientes a este tipo de liderazgo y el desempeño docente.

Por otro lado, Castrillón (2021) obtuvo una significancia igual a 0, cifra inferior a 0.05 y una correlación positiva y alta entre establecimiento de objetivos y metas por el líder (característica del liderazgo directivo) y el desempeño docente proporcional a 0.654. Por otro lado, Trabal (2019) afirmó que el liderazgo que se ejerce tiene que ser único, brillante, el líder tiene que tener una propia personalidad, que tenga por delante los valores, la moral, lo que permitirá el entender situaciones que se presentan en la

cotidianidad, ser dinámico con las personas, tener una comunicación asertiva, y ahora es indispensable manejar la tecnología.

El presente estudio presentó un tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, la selección de esta metodología ha permitido el desglose de diferentes fortalezas: a) Al mostrar un enfoque en resultados numéricos, fue de fácil entendimiento para los sujetos involucrados e investigadores interesados en la problemática; b) Se ha creado dos instrumentos de medición debidamente ordenados, claros, validados y confiables; además de contar con indicaciones claras, facilitando la administración y distribución de datos.

La metodología de estudio seleccionada también ha presentado las siguientes debilidades: a) Insuficientes antecedentes ya que, las variables de estudio han sido estudiadas anteriormente por el enfoque cualitativo por lo que, la búsqueda de antecedentes cuantitativos para discutir estadísticamente ha sido limitado; b) Los cuestionarios creados han contado únicamente con preguntas cerradas, en el caso de haber optado por el enfoque cualitativo, los instrumentos como entrevistas, búsquedas bibliográficas, entre otras, hubieran permitido la obtención de información más trascendente; por lo cual, se invita a los investigadores seleccionar el enfoque de estudio mixto.

El presente estudio resulta relevante ya que, la información recabada estadísticamente proporciona un diagnóstico situacional de las variables de estudio; adicional a ello, el trabajo de investigación una vez culminado se hará llegar al centro educativo y será difundido por Renati. El presente estudio realiza grandes aportes a la comunidad científica: Primero, los instrumentos de medición permitirán describir la situación de la población de estudio por lo que, se invita a los investigadores su aplicación. Segundo: Una compilación teórica de las variables que pese a usar términos técnicos será de fácil entendimiento de la población en general.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : El amplio estudio ha permitido aceptar la hipótesis general planteada al obtener la significancia por debajo a 0.05; además de ello, el coeficiente de correlación Rho de Spearman reveló un valor proporcional a 0.667 por ende, se prueba la relación positiva y moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.
- Segunda** : Se comprueba la relación positiva y moderada entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023 por el valor Rho de Spearman igual a 0.491.
- Tercera** : Se ha logrado corroborar la relación positiva y moderada entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023 por el valor Rho de Spearman igual a 0.487.
- Cuarta** : Se ha logrado constatar la relación positiva y moderada entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023 por el valor Rho de Spearman igual a 0.457.
- Quinta** : Se ha logrado verificar la relación positiva y moderada entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución pública del Lurigancho Chosica 2023 por el valor Rho de Spearman igual a 0.449.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Al director de la UGEL, aplicar seminarios y talleres que incentiven el liderazgo en los directores de los diferentes planteles educativos, para que a largo plazo se asegure el correcto desenvolvimiento de los docentes y la eficiencia educativa.
- Segunda** : A los directores de los planteles educativos establecer valiosos convenios estratégicos para acceder a talleres motivacionales de un coach experto en habilidades blandas, liderazgo además de educación.
- Tercera** : Al personal administrativo aplicar estrategias de comunicación transversal en el centro educativo, para que puedan identificarse oportunamente las necesidades de los agentes clave en el centro educativo.
- Cuarta** : Al director plantear, considerando los resultados alcanzados establecer un plan anual con estrategias de mejora, considerando aspectos técnicos como definiciones, información institucional, cronograma y actividades.
- Quinta** : A los estudiantes del plantel educativo, manifestar sus necesidades, observaciones o quejas en el caso de presentarlas, a los diferentes órganos de control.

## REFERENCIAS

- Ali El Dahshan, G. (2020). Ethics of Scientific Research in the Era of the Fourth Industrial Revolution. *Revista Internacional de Investigación Educativa de la Universidad de Sohag*, 2(2), 8-29. <https://n9.cl/4dqkij>
- Andrade, C. (2020). Sample size and its importance in research. *Indian journal of psychological medicine*, 42(1), 102-103. [https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.4103/IJPSYM.IJPSYM\\_504\\_19](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_504_19)
- Armstrong, S. & Sandoval. E. (2022). Prácticas docentes en Modalidad Online: Percepción de Estudiantes Secundarios en el Sur de Chile. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 36-70. <https://n9.cl/38yj0>
- Bauer, G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM - Population Health*, 14, 1-11. <https://n9.cl/x2ezp>
- Benzi, M. (2021). Some uses of the field of values in numerical analysis. *Bollettino dell'Unione Matematica Italiana*, 14(1), 159-177. <https://n9.cl/w9yz4>
- Berrios, J. (2022). *Liderazgo Directivo y su Relación con el Desempeño Docente en los colegios JEC de Canas – Cusco 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Renati. <https://n9.cl/mbdns>
- Brumpton, B. M., Graham, S., Surakka, I., Skogholt, A. H., Løset, M., Fritsche, L. G., ... y Willer, C. J. (2022). El estudio HUNT: una cohorte poblacional para la investigación genética. *Genómico celular*, 2(10). [https://www.cell.com/cell-genomics/pdf/S2666-979X\(22\)00142-2.pdf](https://www.cell.com/cell-genomics/pdf/S2666-979X(22)00142-2.pdf)
- Calderón, Z. (2021). *El Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Libertadores De América Del Distrito De La Unión – Piura*. [Tesis de maestría Universidad Nacional De Piura]. Repositorio Institucional UNP.

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3283>

Canal CEO (2018). *Los 4 estilos de dirección de Likert*. <https://n9.cl/u5187>

Castrillón, I. (2021). *Liderazgo directivo y labor docente en dos colegios– 2020*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87281>

Cervantes, V. P. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”*. Guayaquil–Ecuador, 2018. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>

Chiavenato (2002). *Comportamiento Organizacional*. McGrawhill 2da Edición.

Cuadros, A. (2022). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas De La UGEL Churcampa*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. Renati. <https://n9.cl/c7r39>

Davies, S. E. (2020). The introduction of research ethics review procedures at a university in South Africa: review outcomes of a social science research ethics committee. *Research Ethics*, 16(1-2), 1-26. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1747016119898408>

Davisson, M. (2023). Ethics in research. *Clinical Nutrition Open Science*, (47),121-130. <https://n9.cl/n0eva>

Dwiyono, Y., Warman, W., Kurniawan, D., Susastra, A. B. S. A., & Dicky, D. (2022). The Impact of The Principal's Leadership Style and Academic Supervision on TeacherPerformance. *EDUTECH: Revista de Educación y Tecnología*, 6(2), 534-555. <http://ejournal.ijshs.org/index.php/edu/article/view/514/402>

Echevarría, I. (2022). *Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura. Facultad]. Renati.

<https://hdl.handle.net/11042/5639>

- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*, 42(2), 717-739. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>
- Fang, E. F., Xie, C., Schenkel, J. A., Wu, C., Long, Q., Cui, H. & Woo, J. (2020). Focusing on basic and translational research, long-term care, policy and social networks. *Revisiones de investigación sobre el envejecimiento*, 64, 1568-1597. <https://n9.cl/w62b8>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., & Caniago, F. (2021). Research methodology: Types in the new perspective. *Manazhim*, 3(1), 1-16. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/903/760>
- Fontal, J. (2020). *Relación Entre La Ruptura Del Contrato Psicológico Y Satisfacción Laboral Con El Desempeño Laboral En Docentes De Una Institución De Educación Superior En Bogotá D.C.* [Tesis de maestría, Universidad Católica De Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia – RIUCaC. <https://hdl.handle.net/10983/25176>
- García, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria colegio 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Renati. <https://n9.cl/p28jn>
- González, H., Fuentes, S., & Renobell, V. (2022). Sex differences across teacher’s motivation, teaching satisfaction, loneliness and affects during COVID-19. *Estudios Sobre Educación*, 42, 217-239. <https://n9.cl/p81z8>
- Gordillo Tenorio, W., Meléndez Flores, C., Sierra Liñan, F., & Cabanillas Carbonell, M. (2023). Information Technologies that Help Improve Academic Performance. *A Review of the Literature*, 18(4), 262-279. <https://n9.cl/t79dq>



- Hallinger, P. (2019). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America. 1965-2018. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(2), 209-230. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1741143219859002>
- Hanafi, Y., Taufiq, A., Saefi, M., Ikhsan, M. A., Diyana, T. N., Thoriquttyas, T., & Anam, F. K. (2021). The new identity of Indonesian Islamic boarding schools in the “new normal”: the education leadership response to COVID-19. *Heliyon*, 7(3). [https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(21\)00652-6.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(21)00652-6.pdf)
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Huamaní, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa particular de Ate-Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104947>
- Iza Amanta, A. G. (2021). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78166>
- Jamieson, M. K., Govaart, G. H., & Pownall, M. (2023). Reflexivity in quantitative research: A rationale and beginner's guide. *Soc Personal Psychol Compass*, 17(4), e12735. <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/spc3.12735>
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence

toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164. <https://n9.cl/ulas8l>

Maisyaroh, Budi Wiyono, B., Hardika, Valdez, A. V., Mangorsi, S. B., & Canapi, S. P. (2021). The implementation of instructional supervision in Indonesia and the Philippines, and its effect on the variation of teacher learning models and materials. *Educación Cogent*, 8(1), <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2021.1962232>

Mendoza, C. (2018). Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato en una institución educativa de Cali, Colombia. RIEE. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 18(2), 78-92. <https://doi.org/10.37354/riee.2018.182>

Mendoza, W. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72672>

Mimbela, M. I. M., Sánchez, K. R., Bernardo, V. L. G., & Ramos, J. C. C. (2022). Vocación y desempeño docente en el Perú. *Franz Tamayo-Revista de Educación*, 4(9), 30-43. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/791/2046>

Ministerio de Educación (2014). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. <https://n9.cl/pfqdy>

Monrabá, G. (2019). *El auténtico liderazgo*. Editorial Reverté. <https://n9.cl/cwyism>

Morris, J. E., Lummis, G. W., Lock, G., Ferguson, C., Hill, S., & Nykiel, A. (2020). The role of leadership in establishing a positive staff culture in a secondary school. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(5), 802-820. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1741143219864937>

Mweshi, G. K., & Sakyi, K. (2020). Application of sampling methods for the research

- design. *Archives of Business Research*, 8(11), 180–193. <https://n9.cl/u5uez>
- Noor, I. H., & Sofyaningrum, E. (2020). The Academic Supervision of the School Principal: A Case in Indonesia. *Revista de Investigación Educativa y Social*, 10(4), 81-81. <https://n9.cl/bbsup>
- OEI (2023). *La OEI presenta un nuevo estudio sobre el liderazgo educativo en Iberoamérica*. <https://n9.cl/o1hfx>
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40857>
- Ore, G. (2021). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas JEC De La UGEL Concepción*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. Renati. <https://n9.cl/o41nr>
- Paraguay, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79202>
- Pilay Tomalá, J. M., & Magallán Orrala, M. Á. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena-Ecuador, 2017*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66148>
- Puma, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Independencia Americana de Asillo, Puno – 2022*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/vg1w3>
- Putri, R. D., Tamégnon, Y. A. O. U., Nitiasih, P. K., & Asvio, N. (2022). The Impact of Principal Academic Supervision on Teacher Professionalism. *PPSDP International Journal of Education*, 1(2), 185-195. <https://ejournal.ppsdp.org/index.php/pijed/article/view/15/22>

- Quisocala, S. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/c7qxt>
- Rezigalla, A. A. (2020). Observational study designs: Synopsis for selecting an appropriate study design. *Cureus, 12(1)*. <https://n9.cl/b9g0b>
- Rivas, L (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P. Juan Velasco Alvarado – Zarumilla, 2020*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/tna21>
- Rodelo, L. A. A., Bolívar, K. C., & Rodríguez, Y. A. C. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6)*, 44-57. <https://n9.cl/lg83u>
- Romero, C (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 19(1)*, 83–103. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Rosado, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Huaycán, 2022*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101505>
- Rosli, M. S., Saleh, N. S., Alshammari, S. H., Ibrahim, M. M., Atan, A. S., & Atan, N. A. (2021). Improving Questionnaire Reliability using Construct Reliability for Researches in Educational Technology. *Int. J. Interact. Mob. Technol., 15(4)*, 109-116. <https://n9.cl/2fi6l>
- Sailer, M.; Schlag, R. (2021). Linking teachers' facial microexpressions with student-based evaluation of teaching effectiveness: A pilot study using FaceReader™. En 7th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'21). *Editorial Universitat Politècnica de València*. 555-562. <https://n9.cl/jzhfh>
- Segil, M. (2021). Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria

- en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018. *Big Bang Faustini*, 10(2). <https://n9.cl/4c558>
- Segil, M. (2023). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Renati. <https://n9.cl/jb3efa>
- Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *REDISED Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación*, 126-137. <https://n9.cl/oc4md>
- Silva Valle, C. J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba–Ecuador–2021*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/vuhrp>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Medicina Prehospitalaria y de Desastres*, 36(4), 373-374. <https://n9.cl/gcub6>
- Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Nicel arařtırmada geerlilik ve gvenilirlik. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Trabal, B. (2019). *Liderazgo: Inteligencia emocional*. Editorial Reverte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/67805>
- Valdera, F (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/csz22>
- Valderrama, G. y Montenegro, C. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/kdtgoo>

- Valle, M. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://n9.cl/h0hgf>
- Vega Falcón, V., Leyva Vázquez, M. Y., & Batista Hernández, N. (2023). Development and validation of a questionnaire to assess knowledge in research methodology. *Revista Conrado*, 19(2), 51-60. <https://n9.cl/3qud7>
- Veliz, Y. L. B., Fuster-Guillén, D. E., Quispe, J. T., & Aparicio, P. E. G. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. *Revista de Educación Virtual*, 8(1), 88-107. <https://n9.cl/aur9i>
- Ventura, M., & Oliveira, S. C. D. (2022). Integrity and ethics in research and science publication. *Cadernos de Saúde Pública*, 38. <https://n9.cl/d298n>
- Warman, W. (2022). Principal Managerial Competence and Academic Supervision on Vocational Teacher Performance. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(4), 436-446. <https://n9.cl/ijpdr>
- Wilson, T., Grossman, I., Alexander, M., Rees, P., & Temple, J. (2022). Methods for Small Area Population Forecasts: State-of-the-Art and Research Needs. *Population Research and Policy Review*, 41(3), 865-898. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11113-021-09671-6>
- Yangali, S. Y., & Torres, C. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *Innova Research Journal*, 5(3), 16. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Yaranga, L. Quispe, k. & Avendañonn, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15–27. <https://n9.cl/sqk8i>
- Zaldivar, M & Quintal, S (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15–27. <https://n9.cl/baq1m>

Zamora Orellana, Z. V., & Zea Pincay, F. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

Zumba, C. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113525>

## ANEXOS

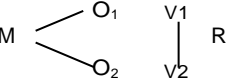
### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo es el punto clave para cambiar los colegios, el líder va a hacer que se fortalezca y se evidencie los cambios, tiene que ser la persona que pueda ver las habilidades y destrezas de los demás y trabajar en equipo, que realice sus actividades con pasión, compromiso, que sea un ejemplo a seguir para los demás (Echevarría, 2022).	Se tiene presente las cuatro dimensiones: Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo, dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente, dimensión 3: liderazgo consultivo, dimensión 4: liderazgo participativo.	Liderazgo autoritario coercitivo	Autocrático	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100
				No hay confianza en equipo	
				Miedo y sanción	
				Comunicación no fluida	
			Liderazgo autoritario benevolente	Conducta paternalista	
				Confianza un poco restringida	
				Recompensa económica	
			Liderazgo consultivo	Comunicación un poco más fluida	
				Líder tiene el control	
				Colaboración en equipo	
			Liderazgo participativo	Comunicación más fluida	
				Trabajo en equipo	
Motivación asertiva					
Comunicación fluida					
Desempeño docente	es el cumplir las funciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula con los estudiantes, en este proceso se imparten conocimientos teóricos y prácticos utilizando diferentes métodos, habilidades con la finalidad de que los estudiantes logren aprender y mejorar la calidad educativa (Sigüenza, 2021).	En el componente operativo, la variable desempeño docente calculó las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Las dimensiones tienen 12 indicadores y un total de 20 ítems. en la escala ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidad e interés del estudiante	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100
				Planificación de documentos y contenidos	
				Estrategias pedagógicas	
				Propósito de la sesión	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Curiosidad del estudiante	
				Vínculos personales	
				Genera confianza	
				Mantener la motivación	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Inclusividad	
				Resolución de problemas	
				Trabajo en equipo	
				Material de apoyo	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comunicación asertiva	
				Conducta de reflexión	
				Actualizaciones	
				Ética docente	



## Anexo 2: Matriz de consistencia

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Liderazgo directivo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023?	Identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023	Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023	Liderazgo Autoritario Coercitivo	-Autocrático -No hay confianza en equipo -Miedo y sanción -Comunicación no fluida	1 2 3 4 5	1 (nunca) 2 casi nunca) 3 (algunas veces) 4 (casi siempre) 5 (siempre)	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100	
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1		Liderazgo Autoritario Benevolente	- Conducta paternalista -Confianza un poco restringida -Recompensa económica - Comunicación un poco más fluida			6 7 8 9 10
¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?	Identificar la relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	Existe relación entre el liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	Liderazgo Consultivo		-Líder tiene el control -Colaboración en equipo -Comunicación más fluida			11 12 13 14 15
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2		Liderazgo Participativo	-Trabajo en equipo -Motivación asertiva - Comunicación fluida			16 17 18 19 20
¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?	Identificar la relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	Existe relación entre el liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Necesidad e interés del estudiante -Planificación de documentos y contenidos -Estrategia pedagógicas -Propósito de la sesión -Curiosidad del estudiante	1 2 3 4 5	1 (nunca) 2 casi nunca) 3 (algunas veces) 4 (casi siempre) 5 (siempre)	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100	
¿Qué relación existe entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?	Identificar la relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	Existe relación entre el liderazgo consultivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Vínculos personales -Genera confianza -Mantener la motivación - Inclusividad -Resolución de problemas			6 7 8 9 10
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			-Trabajo en equipo - Material de apoyo -Comunicación asertiva
¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023?	Identificar la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023	Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución educativa pública del Lurigancho Chosica 2023		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.				-Conducta de reflexión -Actualizaciones -Ética docente

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>TIPO: Básica  NIVEL: Descriptivo correlacional  MÉTODO: hipotético – deductivo  DISEÑO: No experimental  Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- V1 O2 --- V2 V1 --- R V2 --- R </pre> <p>Dónde:  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Variable 1 – Liderazgo Directivo  O<sub>2</sub> = Variable 2 – Desempeño docente</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 80 docentes de una institución educativa pública de Lurigancho Chosica</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico</p> <p><b>Muestreo:</b> 54 docentes de una institución educativa pública de Lurigancho Chosica</p>	<p><b>Variable 1</b> : Liderazgo directivo</p> <p><b>Técnica</b> : Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Autor</b> : Romero Chávez, Kamesvary Devi  <b>Año</b> : 2023  <b>Ámbito de aplicación:</b> Lurigancho Chosica  <b>Forma de administración:</b> Personal  <b>Estructura</b> : 20 preguntas que evalúa cuatro dimensiones y con cinco ítems por dimensión</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Técnica</b> : Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Autor</b> : Romero Chávez, Kamesvary Devi  <b>Año</b> : 2023  <b>Ámbito de aplicación:</b> Lurigancho Chosica  <b>Forma de administración:</b> Personal  <b>Estructura</b> : 20 preguntas que evalúa cuatro dimensiones y con cinco ítems por dimensión</p>	<p><b>Descriptiva</b>  -Tablas  -Figuras  -Estadística descriptiva</p> <p><b>Inferencial</b>  Se realizará mediante prueba de hipótesis por cada una de las cuatro planteadas</p>

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### Cuestionario de liderazgo directivo

Indicaciones: Marca con una (X) la respuesta que considere conveniente.

Escala valorativa: 1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4=casi siempre 5=siempre

N°	DIMENSIONES	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo Autoritario coercitivo		1	2	3	4	5
1	¿El director asume todas las decisiones, sin tomar en cuenta las opiniones de los demás docentes?					
2	Los docentes siguen las indicaciones al pie de la letra, ante el mandato del director.					
3	En las comisiones de las actividades de la institución educativa, el director no muestra confianza en los responsables.					
4	¿El director llama la atención a los docentes de forma pública, ante algún incumplimiento?					
5	No se evidencia una comunicación fluida de parte del director hacia los docentes.					
Dimisión 2: Liderazgo Autoritario benevolente		1	2	3	4	5
6	El director, asume toda la responsabilidad o accede a que los demás profesores asuman su propia obligación.					
7	¿Los docentes y el director tienen una relación de confianza, para poder expresar sus sentimientos, pensamientos e ideales?					
8	¿El docente es recompensado económicamente, cuando obtiene un logro para la institución educativa?					
9	¿Existe la comprensión y flexibilidad cuando el personal realiza el derecho a la libre expresión?					
10	He sentido que mis ideas, pensamientos, opiniones, no son lo suficientemente valoradas cuando se busca una comunicación fluida con el director.					
Dimisión 3: Liderazgo Consultivo		1	2	3	4	5
11	El director realiza reuniones para escuchar las opiniones de los docentes, con la finalidad de lograr fortalecer los conocimientos.					
12	El director y los docentes realizan un trabajo en conjunto al inicio de clases, con la finalidad de establecer metas y objetivos alcanzables para la institución educativa.					
13	El director desarrolla estrategias conjunto con los docentes para promover la generación de opciones de resolución de conflictos de la institución educativa.					
14	Dentro del trabajo del docente, el director brinda ideas, experiencias, recomendaciones y advertencias.					
15	El docente logra expresarse de forma más fluida, con confianza y comodidad con el director.					
Dimensión 4: Liderazgo Participativo		1	2	3	4	5
16	El director promueve la unión y la sinergia con los docentes para lograr un ambiente productivo.					
17	Los docentes se sienten identificados con la institución educativa, por lo que les motiva realizar un exitoso trabajo en equipo.					
18	¿El director realiza un reconocimiento público, cuando algún docente lo amerita?					
19	Los estímulos que se otorgan a los docentes que lo ameriten, ¿sirven también para mejorar el clima institucional?					
20	El director se expresa de forma clara, precisa, fluida con los docentes.					

## Ficha técnica

---

Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023
Administración:	Individual
Niveles:	1: Bajo 2: Medio 3: Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 5 ítems Dimensión 2: 5 ítems Dimensión 3: 5 ítems Dimensión 4: 5 ítems Total= 20 ítems
Escala:	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5: Siempre
Descripción:	Mediante el uso del programa SPSS - Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $20 \times 5 = 100$ - Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 20 \times 1 = 20$ Rango = valor máximo–valor mínimo $= 100 - 20 = 80$ La constante = Rango entre número de niveles $= 80 / 2 = 26.6$
Baremación	Nivel bajo = 20-46 Nivel medio = 47-73 Nivel alto = 74-100

---

## Cuestionario de desempeño docente

Indicaciones: Marca con una (X) la respuesta que considere conveniente.

Escala valorativa: 1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4=casi siempre 5=siempre

N°	DIMENSIONES	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	El docente tiene en cuenta las necesidades e interés de los estudiantes.					
2	El docente realiza la planificación curricular en base a las necesidades e interés de los estudiantes.					
3	Los conceptos actualizados, sobre las estrategias pedagógicas que se desarrollan en clase son puestos en la sesión de aprendizaje.					
4	Dentro de la programación de las sesiones de aprendizaje, ¿se evidencia el propósito de la sesión?					
5	El docente elige los temas a enseñar basándose en la curiosidad del estudiante.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
		1	2	3	4	5
6	El docente desarrolla vínculos personales con los estudiantes, que se basan en sentimientos de afecto, equidad, confianza, respeto recíproco y trabajo en equipo.					
7	El docente transmite a los estudiantes una gran confianza en sus capacidades de aprendizaje que desarrollan.					
8	El docente fomenta un entorno inclusivo y aprecia la diversidad, logrando desarrollar sus habilidades.					
9	El docente crea situaciones que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas, de manera positiva.					
10	El docente asegura que cada estudiante entienda el propósito de la sesión.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
		1	2	3	4	5
11	Los docentes participan con colegas, trabajando en equipo, para compartir vivencias y coordinar esfuerzos pedagógicos con el fin de mejorar la educación en la institución educativa.					
12	El docente participa en equipos de trabajo para contribuir a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el diseño del currículo y los planes de mejora constante.					
13	Promueve la colaboración respetuosa con las familias.					
14	Los docentes utilizan los recursos disponibles en el entorno a fin de poder enseñar de forma eficiente.					
15	El docente comunica a las familias sobre los avances en la institución y también sobre los progresos y logros de los estudiantes.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
		1	2	3	4	5
16	Los docentes intercambian opiniones, conocimientos, con otros colegas, con la finalidad de reflexionar sobre el desempeño docente.					
17	Ofrece una opinión reflexiva sobre las disposiciones del estado con respecto a temas de educación.					
18	Sigue los principios éticos que reflejan la forma de comportamiento de los profesores en su trabajo.					
19	Reflexiona y propone en situaciones problemáticas y dilemas éticos que se dan en la institución teniendo en cuenta los principios.					
20	El docente actúa teniendo en cuenta y preservando los derechos humanos de los menores de edad.					

## Ficha técnica

---

Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023
Administración:	Individual
Niveles:	1: Bajo 2: Medio 3: Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 5 ítems Dimensión 2: 5 ítems Dimensión 3: 5 ítems Dimensión 4: 5 ítems Total= 20 ítems
Escala:	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5: Siempre
Descripción:	Mediante el uso del programa SPSS - Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $20 \times 5 = 100$ - Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 20 \times 1 = 20$ Rango = valor máximo–valor mínimo $= 100 - 20 = 80$ La constante = Rango entre número de niveles $= 80 / 3 = 26.6$
Baremación	Nivel bajo = 20-46 Nivel medio = 47-73 Nivel alto = 74-100

---

## Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	SINFOROSA LOURDES POMA HENOSTROZA
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora</b>	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario coercitivo; Liderazgo autoritario benevolente; Liderazgo consultivo y Liderazgo participativo.  Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	1. Liderazgo autoritario coercitivo 2. Liderazgo autoritario benevolente 3. Liderazgo consultivo 4. Liderazgo participativo	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).

Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *“Cuestionario De Liderazgo Directivo”* elaborado por Kamesvary Devi Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

- Primera dimensión: Liderazgo Autoritario coercitivo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario coercitivo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El director asume todas las decisiones, sin tomar en cuenta las opiniones de los demás docentes?	1	4	4	4	
Los docentes siguen las indicaciones al pie de la letra, ante el mandato del director.	2	4	4	4	
En las comisiones de las actividades de la institución educativa, el director no muestra confianza en los responsables.	3	4	4	4	
¿El director llama la atención a los docentes de forma pública, ante algún incumplimiento?	4	4	4	4	
No se evidencia una comunicación fluida de parte del director hacia los docentes.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Autoritario benevolente
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario benevolente en los evaluados.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director, asume toda la responsabilidad o accede a que los demás profesores asuman su propia obligación.	6	4	4	4	
¿Los docentes y el director tienen una relación de confianza, para poder expresar sus sentimientos, pensamientos e ideales?	7	4	4	4	
¿El docente es recompensado económicamente, cuando obtiene un logro para la institución educativa?	8	4	4	4	
¿Existe la comprensión y flexibilidad cuando el personal realiza el derecho a la libre expresión?	9	4	4	4	
He sentido que mis ideas, pensamientos, opiniones, no son lo suficientemente valoradas cuando se busca una comunicación fluida con el director.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Consultivo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder consultivo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director realiza reuniones para escuchar las opiniones de los docentes, con la finalidad de lograr fortalecer los conocimientos.	11	4	4	4	
El director y los docentes realizan un trabajo en conjunto al inicio de clases, con la finalidad de establecer metas y objetivos alcanzables para la institución educativa.	12	4	4	4	
El director desarrolla estrategias conjunto con los docentes para promover la generación de opciones de resolución de conflictos de la institución educativa.	13	4	4	4	
Dentro del trabajo del docente, el director brinda ideas, experiencias, recomendaciones y advertencias.	14	4	4	4	
El docente logra expresarse de forma más fluida, con confianza y comodidad con el director.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Participativo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder participativo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director promueve la unión y la sinergia con los docentes para lograr un ambiente productivo.	16	4	4	4	
Los docentes se sienten identificados con la institución educativa, por lo que les motiva realizar un exitoso trabajo en equipo.	17	4	4	4	
¿El director realiza un reconocimiento público, cuando algún docente lo amerita?	18	4	4	4	
Los estímulos que se otorgan a los docentes que lo ameriten, ¿sirven también para mejorar el clima institucional?	19	4	4	4	
El director se expresa de forma clara, precisa, fluida con los docentes.	20	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 09041701

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	SINFOROSA LOURDES POMA HENOSTROZA	
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )	Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Docente universitario	
<b>Institución donde labora</b>	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023

### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo autoritario coercitivo</li> <li>Liderazgo autoritario benevolente</li> <li>Liderazgo consultivo</li> <li>Liderazgo participativo</li> </ol>	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).

Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario De Desempeño Docente" elaborado por Kamesvary Devi Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente comprende y conoce las características de los estudiantes en la realidad que vive, además de saber si hace una planificación óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente tiene en cuenta las necesidades e interés de los estudiantes.	1	4	4	4	
El docente realiza la planificación curricular en base a las necesidades e interés de los estudiantes.	2	4	4	4	
Los conceptos actualizados, sobre las estrategias pedagógicas que se desarrollan en clase son puestos en la sesión de aprendizaje.	3	4	4	4	
Dentro de la programación de las sesiones de aprendizaje, ¿se evidencia el propósito de la sesión?	4	4	4	4	
El docente elige los temas a enseñar basándose en la curiosidad del estudiante.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente genera un clima adecuado en el aula, es inclusivo y logra desarrollar capacidades en los estudiantes.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente desarrolla vínculos personales con los estudiantes, que se basan en sentimientos de afecto, equidad, confianza, respeto recíproco y trabajo en equipo.	6	4	4	4	
El docente transmite a los estudiantes una gran confianza en sus capacidades de aprendizaje que desarrollan.	7	4	4	4	
El docente fomenta un entorno inclusivo y aprecia la diversidad, logrando desarrollar sus habilidades.	8	4	4	4	
El docente crea situaciones que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas, de manera positiva.	9	4	4	4	
El docente asegura que cada estudiante entienda el propósito de la sesión.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente participa activamente de forma colaborativa con los demás colegas y sabe relacionarse.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes participan con colegas, trabajando en equipo, para compartir vivencias y coordinar esfuerzos pedagógicos con el fin de mejorar la educación en la institución educativa.	11	4	4	4	
El docente participa en equipos de trabajo para contribuir a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el diseño del currículo y los planes de mejora constante.	12	4	4	4	
Promueve la colaboración respetuosa con las familias.	13	4	4	4	
Los docentes utilizan los recursos disponibles en el entorno a fin de poder enseñar de forma eficiente.	14	4	4	4	
El docente comunica a las familias sobre los avances en la institución y también sobre los progresos y logros de los estudiantes..	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente reflexiona sobre su labor docente, y mantiene la ética como principio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes intercambian opiniones, conocimientos, con otros colegas, con la finalidad de reflexionar sobre el desempeño docente.	16	4	4	4	
Ofrece una opinión reflexiva sobre las disposiciones del estado con respecto a temas de educación.	17	4	4	4	
Sigue los principios éticos que reflejan la forma de comportamiento de los profesores en su trabajo.	18	4	4	4	
Reflexiona y propone en situaciones problemáticas y dilemas éticos que se dan en la institución teniendo en cuenta los principios.	19	4	4	4	
El docente actúa teniendo en cuenta y preservando los derechos humanos de los menores de edad.	20	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 0904170

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	EVA ROCIO QUISPE FLORES
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión Pedagógica y Administrativa
<b>Institución donde labora</b>	I.E N° 124 AUGUSTO SALAZAR BONDY
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validad el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario coercitivo; Liderazgo autoritario benevolente; Liderazgo consultivo y Liderazgo participativo.  Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa publica de Lurigancho Chosica 2023

### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liderazgo autoritario coercitivo</li> <li>2. Liderazgo autoritario benevolente</li> <li>3. Liderazgo consultivo</li> <li>4. Liderazgo participativo</li> </ol>	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).



Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **“Cuestionario De Liderazgo Directivo”** elaborado por Kamesvary Devij Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

- Primera dimensión: Liderazgo Autoritario coercitivo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario coercitivo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El director asume todas las decisiones, sin tomar en cuenta las opiniones de los demás docentes?	1	4	4	4	
Los docentes siguen las indicaciones al pie de la letra, ante el mandato del director.	2	4	4	4	
En las comisiones de las actividades de la institución educativa, el director no muestra confianza en los responsables.	3	4	4	4	
¿El director llama la atención a los docentes de forma pública, ante algún incumplimiento?	4	4	4	4	
No se evidencia una comunicación fluida de parte del director hacia los docentes.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Autoritario benevolente
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario benevolente en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director, asume toda la responsabilidad o accede a que los demás profesores asuman su propia obligación.	6	4	4	4	
¿Los docentes y el director tienen una relación de confianza, para poder expresar sus sentimientos, pensamientos e ideales?	7	4	4	4	
¿El docente es recompensado económicamente, cuando obtiene un logro para la institución educativa?	8	4	4	4	
¿Existe la comprensión y flexibilidad cuando el personal realiza el derecho a la libre expresión?	9	4	4	4	
He sentido que mis ideas, pensamientos, opiniones, no son lo suficientemente valoradas cuando se busca una comunicación fluida con el director.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Consultivo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder consultivo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director realiza reuniones para escuchar las opiniones de los docentes, con la finalidad de lograr fortalecer los conocimientos.	11	4	4	4	
El director y los docentes realizan un trabajo en conjunto al inicio de clases, con la finalidad de establecer metas y objetivos alcanzables para la institución educativa.	12	4	4	4	
El director desarrolla estrategias conjunto con los docentes para promover la generación de opciones de resolución de conflictos de la institución educativa.	13	4	4	4	
Dentro del trabajo del docente, el director brinda ideas, experiencias, recomendaciones y advertencias.	14	4	4	4	
El docente logra expresarse de forma más fluida, con confianza y comodidad con el director.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Participativo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder participativo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director promueve la unión y la sinergia con los docentes para lograr un ambiente productivo.	16	4	4	4	
Los docentes se sienten identificados con la institución educativa, por lo que les motiva realizar un exitoso trabajo en equipo.	17	4	4	4	
¿El director realiza un reconocimiento público, cuando algún docente lo amerita?	18	4	4	4	
Los estímulos que se otorgan a los docentes que lo ameriten, ¿sirven también para mejorar el clima institucional?	19	4	4	4	
El director se expresa de forma clara, precisa, fluida con los docentes.	20	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 09763590

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland, et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkas et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkas et al. (2003).  
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	EVA ROCIO QUISPE FLORES
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión Pedagógica y Administrativa
<b>Institución donde labora</b>	I.E N° 124 AUGUSTO SALAZAR BONDY
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023

### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	1. Liderazgo autoritario coercitivo 2. Liderazgo autoritario benevolente 3. Liderazgo consultivo 4. Liderazgo participativo	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).

Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario De Desempeño Docente" elaborado por Kamesvary Devi Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente comprende y conoce las características de los estudiantes en la realidad que vive, además de saber si hace una planificación óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente tiene en cuenta las necesidades e interés de los estudiantes.	1	4	4	4	
El docente realiza la planificación curricular en base a las necesidades e interés de los estudiantes.	2	4	4	4	
Los conceptos actualizados, sobre las estrategias pedagógicas que se desarrollan en clase son puestos en la sesión de aprendizaje.	3	4	4	4	
Dentro de la programación de las sesiones de aprendizaje, ¿se evidencia el propósito de la sesión?	4	4	4	4	
El docente elige los temas a enseñar basándose en la curiosidad del estudiante.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente genera un clima adecuado en el aula, es inclusivo y logra desarrollar capacidades en los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente desarrolla vínculos personales con los estudiantes, que se basan en sentimientos de afecto, equidad, confianza, respeto recíproco y trabajo en equipo.	6	4	4	4	
El docente transmite a los estudiantes una gran confianza en sus capacidades de aprendizaje que desarrollan.	7	4	4	4	
El docente fomenta un entorno inclusivo y aprecia la diversidad, logrando desarrollar sus habilidades.	8	4	4	4	
El docente crea situaciones que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas, de manera positiva.	9	4	4	4	
El docente asegura que cada estudiante entienda el propósito de la sesión.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente participa activamente de forma colaborativa con los demás colegas y sabe relacionarse.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes participan con colegas, trabajando en equipo, para compartir vivencias y coordinar esfuerzos pedagógicos con el fin de mejorar la educación en la institución educativa.	11	4	4	4	
El docente participa en equipos de trabajo para contribuir a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el diseño del currículo y los planes de mejora constante.	12	4	4	4	
Promueve la colaboración respetuosa con las familias.	13	4	4	4	
Los docentes utilizan los recursos disponibles en el entorno a fin de poder enseñar de forma eficiente.	14	4	4	4	
El docente comunica a las familias sobre los avances en la institución y también sobre los progresos y logros de los estudiantes..	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente reflexiona sobre su labor docente, y mantiene la ética como principio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes intercambian opiniones, conocimientos, con otros colegas, con la finalidad de reflexionar sobre el desempeño docente.	16	4	4	4	
Ofrece una opinión reflexiva sobre las disposiciones del estado con respecto a temas de educación.	17	4	4	4	
Sigue los principios éticos que reflejan la forma de comportamiento de los profesores en su trabajo.	18	4	4	4	
Reflexiona y propone en situaciones problemáticas y dilemas éticos que se dan en la institución teniendo en cuenta los principios.	19	4	4	4	
El docente actúa teniendo en cuenta y preservando los derechos humanos de los menores de edad.	20	4	4	4	



Logo of the institution and a handwritten signature in blue ink.

Firma del evaluador  
DNI 09763590

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	ROXANA GLENY SALGADO MANRIQUE	
<b>Grado profesional</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión de proyectos Investigación	
<b>Institución donde labora</b>	Consejo Regional de Arequipa	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario coercitivo; Liderazgo autoritario benevolente; Liderazgo consultivo y Liderazgo participativo.  Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023

### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo autoritario coercitivo</li> <li>Liderazgo autoritario benevolente</li> <li>Liderazgo consultivo</li> <li>Liderazgo participativo</li> </ol>	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).

Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: *“Cuestionario De Liderazgo Directivo”* elaborado por Kamesvary Devij Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

- Primera dimensión: Liderazgo Autoritario coercitivo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario coercitivo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿El director asume todas las decisiones, sin tomar en cuenta las opiniones de los demás docentes?	1	4	4	4	
Los docentes siguen las indicaciones al pie de la letra, ante el mandato del director.	2	4	4	4	
En las comisiones de las actividades de la institución educativa, el director no muestra confianza en los responsables.	3	4	4	4	
¿El director llama la atención a los docentes de forma pública, ante algún incumplimiento?	4	4	4	4	
No se evidencia una comunicación fluida de parte del director hacia los docentes.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo Autoritario benevolente
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder autoritario benevolente en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director, asume toda la responsabilidad o accede a que los demás profesores asuman su propia obligación.	6	4	4	4	
¿Los docentes y el director tienen una relación de confianza, para poder expresar sus sentimientos, pensamientos e ideales?	7	4	4	4	
¿El docente es recompensado económicamente, cuando obtiene un logro para la institución educativa?	8	4	4	4	
¿Existe la comprensión y flexibilidad cuando el personal realiza el derecho a la libre expresión?	9	4	4	4	
He sentido que mis ideas, pensamientos, opiniones, no son lo suficientemente valoradas cuando se busca una comunicación fluida con el director.	10	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director realiza reuniones para escuchar las opiniones de los docentes, con la finalidad de lograr fortalecer los conocimientos.	11	4	4	4	
El director y los docentes realizan un trabajo en conjunto al inicio de clases, con la finalidad de establecer metas y objetivos alcanzables para la institución educativa.	12	4	4	4	
El director desarrolla estrategias conjunto con los docentes para promover la generación de opciones de resolución de conflictos de la institución educativa.	13	4	4	4	
Dentro del trabajo del docente, el director brinda ideas, experiencias, recomendaciones y advertencias.	14	4	4	4	
El docente logra expresarse de forma más fluida, con confianza y comodidad con el director.	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Participativo
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información, sobre el conocimiento temático de líder participativo en los evaluados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El director promueve la unión y la sinergia con los docentes para lograr un ambiente productivo.	16	4	4	4	
Los docentes se sienten identificados con la institución educativa, por lo que les motiva realizar un exitoso trabajo en equipo.	17	4	4	4	
¿El director realiza un reconocimiento público, cuando algún docente lo amerita?	18	4	4	4	
Los estímulos que se otorgan a los docentes que lo ameriten, ¿sirven también para mejorar el clima institucional?	19	4	4	4	
El director se expresa de forma clara, precisa, fluida con los docentes.	20	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI: 29738553

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b>	ROXANA GLENY SALGADO MANRIQUE
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión de proyectos Investigación
<b>Institución donde labora</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde)</b>	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la Prueba</b>	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
<b>Autor (a)</b>	Romero Chávez, Kamesvary Devi
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación</b>	Lurigancho Chosica
<b>Significación</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Objetivo de la medición: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023

### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Liderazgo directivo	1. Liderazgo autoritario coercitivo 2. Liderazgo autoritario benevolente 3. Liderazgo consultivo 4. Liderazgo participativo	El líder directivo es un profesional que su función está ligada con la gestión de la institución educativa, el aumento de la calidad educativa, con el aprendizaje de los estudiantes que brindan los profesores, incrementando estrategias, y de la mano con las normas, por tal motivo el director se convierte en la guía tanto emocional como de profesionalismo, para buscar las metas trazadas con su equipo de trabajo (Córdova et al. 2021).

Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ol>	El MINEDU (2014) es un marco que hace referencia a lo que debería ser la práctica docente, teniendo en cuenta lo que se espera a futuro, siendo ello mejoras continuas en la labor docente. Partiendo de un reto que se desea lograr para mejorar la calidad educativa.
-------------------	---	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario De Desempeño Docente" elaborado por Kamesvary Devi Romero Chávez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente comprende y conoce las características de los estudiantes en la realidad que vive, además de saber si hace una planificación óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente tiene en cuenta las necesidades e interés de los estudiantes.	1	4	4	4	
El docente realiza la planificación curricular en base a las necesidades e interés de los estudiantes.	2	4	4	4	
Los conceptos actualizados, sobre las estrategias pedagógicas que se desarrollan en clase son puestos en la sesión de aprendizaje.	3	4	4	4	
Dentro de la programación de las sesiones de aprendizaje, ¿se evidencia el propósito de la sesión?	4	4	4	4	
El docente elige los temas a enseñar basándose en la curiosidad del estudiante.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente genera un clima adecuado en el aula, es inclusivo y logra desarrollar capacidades en los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
El docente desarrolla vínculos personales con los estudiantes, que se basan en sentimientos de afecto, equidad, confianza, respeto recíproco y trabajo en equipo.	6	4	4	4	
El docente transmite a los estudiantes una gran confianza en sus capacidades de aprendizaje que desarrollan.	7	4	4	4	
El docente fomenta un entorno inclusivo y aprecia la diversidad, logrando desarrollar sus habilidades.	8	4	4	4	
El docente crea situaciones que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas, de manera positiva.	9	4	4	4	
El docente asegura que cada estudiante entienda el propósito de la sesión.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente participa activamente de forma colaborativa con los demás colegas y sabe relacionarse.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes participan con colegas, trabajando en equipo, para compartir vivencias y coordinar esfuerzos pedagógicos con el fin de mejorar la educación en la institución educativa.	11	4	4	4	
El docente participa en equipos de trabajo para contribuir a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el diseño del currículo y los planes de mejora constante.	12	4	4	4	
Promueve la colaboración respetuosa con las familias.	13	4	4	4	
Los docentes utilizan los recursos disponibles en el entorno a fin de poder enseñar de forma eficiente.	14	4	4	4	
El docente comunica a las familias sobre los avances en la institución y también sobre los progresos y logros de los estudiantes..	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la dimensión: Permite medir si el docente reflexiona sobre su labor docente, y mantiene la ética como principio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Los docentes intercambian opiniones, conocimientos, con otros colegas, con la finalidad de reflexionar sobre el desempeño docente.	16	4	4	4	
Ofrece una opinión reflexiva sobre las disposiciones del estado con respecto a temas de educación.	17	4	4	4	
Sigue los principios éticos que reflejan la forma de comportamiento de los profesores en su trabajo.	18	4	4	4	
Reflexiona y propone en situaciones problemáticas y dilemas éticos que se dan en la institución teniendo en cuenta los principios.	19	4	4	4	
El docente actúa teniendo en cuenta y preservando los derechos humanos de los menores de edad.	20	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI: 29738553

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).  
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## **Anexo 5: Modelo de consentimiento**

Título de la investigación: “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023”

Investigadora: Romero Chávez Kamesvary Devi

### **Propósito del estudio.**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023” cuyo objetivo es identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución pública de Lurigancho Chosica 2023.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala.

Por lo que, el cuestionario servirá para recolectar la información necesaria para desarrollar dicho trabajo de investigación.

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023”.

2 Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ámbito presencial en las instalaciones de institución educativa pública de Lurigancho Chosica. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Romero Chávez Kamesvary Devi, email: [kromeroch28@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kromeroch28@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionado.

Nombre y apellidos: PAULINO FLABIO RÍOS PANTOJA  
Fecha y hora: 29/11/23 12:00 p.m

Paulino Ríos Pantoja



## Anexo 6: Prueba de confiabilidad

**Tabla 8**

*Prueba de confiabilidad del cuestionario para medir la variable liderazgo directivo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	20

**Tabla 9**

*Prueba de confiabilidad del cuestionario para medir la variable desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	20

### **Interpretación:**

Al haberse aplicado la prueba piloto a 20 docentes, se ha obtenido resultados 0.891 y 0.917; por lo cual, ambos instrumentos fueron calificados como altamente confiables.

## Anexo 7: Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1. Liderazgo directivo	0.098	54	0.02
V2. Desempeño docente	0.127	54	0.03

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, se ha realizado la prueba Kolmogorov-Smirnova a razón del  $gl = 54$ , contando con una distribución anormal y requiriéndose la prueba de correlación Rho de Spearman, puesto que la significancia de las variables está por debajo de 0,05.

## Anexo 8: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31  
años

Lima, 30 de octubre del 2023

Señor (a):

Dr. Jeancarlo Joel García Guadalupe

Director:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE HUAMÁN POMA DE AYALA N° 1190



N° de Carta : 066 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de octubre del 2023.

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

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ROMERO CHÁVEZ, KAMESVARY DEVI**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LURIGANCHO CHOSICA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate  
Correo : [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)  
Celular: 986 326 023 [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



## Anexo 9: Carta de autorización



PERU  
Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 06

Institución Educativa  
N° 1190 "Felipe Huamán  
Poma de Ayala"



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

**C A R G O**

Chosica, 28 de noviembre del 2023.

**OFICIO N° 334- 2023-D.I.E. N° 1190 FHPA-UGEL-06**

Señora:

Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CAMPUS ATE

Presente. –

**ASUNTO:** Remito **AUTORIZACION** para realizar investigación por motivo de maestría a cargo de la estudiante **ROMERO CHAVEZ KAMESVARY DEVI**

**Ref. :** Carta N° 066-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre de la comunidad educativa de la I.E. N° 1190 Felipe Huamán Poma de Ayala del distrito de Lurigancho - Chosica; asimismo, remito **AUTORIZACION** para realizar la investigación "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023" por motivo de maestría a cargo de la estudiante **ROMERO CHAVEZ KAMESVARY DEVI**. Adjunto referencia.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Handwritten Signature]*  
D. JEAN CARLO JACOB MARCA GUADALUPE  
DIRECTOR (e)

Arch./I.E.N° 1190  
DIR/ijgg  
OFIC/sql

Av. Independencia 5ta Cuadra S/N Moyopampa - Chosica CEL. 989 522 705 correo: [Jeancarloune@gmail.com](mailto:Jeancarloune@gmail.com)

## Anexo 10: Base de datos

### Variable liderazgo directivo

CASO	liderazgo Autoritario coercitivo							Liderazgo Autoritario benevolente							Liderazgo Consultivo							Participativo							TOTAL VARIABLE	
	1	2	3	4	5	Suma	Nivel	6	7	8	9	10	Suma	Nivel	11	12	13	14	15	Suma	Nivel	16	17	18	19	20	Suma	Nivel	SUMA	NIVEL
1	1	2	2	1	1	7	BAJO	3	2	2	3	1	11	BAJO	2	2	2	3	3	12	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	47	MEDIO
2	1	2	2	3	3	11	BAJO	3	2	2	3	1	11	BAJO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	5	3	3	4	18	MEDIO	57	MEDIO
3	1	2	2	1	1	7	BAJO	3	2	2	3	1	11	BAJO	3	5	3	3	4	18	MEDIO	5	5	3	3	4	20	ALTO	56	MEDIO
4	1	2	2	1	1	7	BAJO	1	2	2	1	1	7	BAJO	4	4	4	5	5	22	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	60	MEDIO
5	3	3	5	5	2	18	MEDIO	1	2	2	1	1	7	BAJO	3	4	5	5	5	22	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	71	MEDIO
6	1	2	1	1	2	7	BAJO	1	2	1	1	2	7	BAJO	4	4	3	5	5	21	ALTO	5	5	3	5	5	23	ALTO	58	MEDIO
7	1	2	2	1	1	7	BAJO	1	2	2	1	1	7	BAJO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	64	MEDIO
8	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	2	7	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	55	MEDIO
9	1	2	2	1	3	9	BAJO	3	2	2	3	1	11	BAJO	4	4	4	3	5	20	ALTO	5	5	4	3	5	22	ALTO	62	MEDIO
10	1	2	1	1	2	7	BAJO	3	2	1	1	2	9	BAJO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	5	4	3	4	4	20	ALTO	53	MEDIO
11	1	2	2	1	3	9	BAJO	3	2	2	1	1	9	BAJO	2	4	3	3	3	15	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	52	MEDIO
12	1	2	1	1	2	7	BAJO	3	2	1	1	2	9	BAJO	4	4	3	3	4	18	MEDIO	5	5	3	3	4	20	ALTO	54	MEDIO
13	1	2	2	3	1	9	BAJO	3	2	2	1	1	9	BAJO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	5	4	2	2	3	16	MEDIO	46	BAJO
14	1	2	1	3	2	9	BAJO	3	2	1	1	2	9	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	3	3	4	4	4	18	MEDIO	57	MEDIO
15	1	2	2	3	1	9	BAJO	3	2	2	1	1	9	BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	5	3	3	3	17	MEDIO	50	MEDIO
16	1	2	1	3	2	9	BAJO	3	2	1	1	2	9	BAJO	4	4	4	3	3	18	MEDIO	3	3	4	3	3	16	MEDIO	52	MEDIO
17	1	2	2	1	1	7	BAJO	1	2	2	1	1	7	BAJO	3	4	1	1	2	11	BAJO	3	4	1	1	2	11	BAJO	36	BAJO
18	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	1	4	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	62	MEDIO
19	3	3	3	1	2	12	MEDIO	5	4	1	4	3	17	MEDIO	4	3	5	4	4	20	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	72	MEDIO
20	3	4	2	2	4	15	MEDIO	2	5	2	4	2	15	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	78	ALTO
21	2	3	4	1	2	12	MEDIO	3	4	1	2	3	13	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	74	ALTO
22	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	1	5	2	14	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	3	4	5	5	5	22	ALTO	74	ALTO
23	3	4	4	1	3	15	MEDIO	4	4	1	4	3	16	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	3	4	5	5	5	22	ALTO	78	ALTO
24	3	3	2	1	1	10	BAJO	4	5	1	4	2	16	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	76	ALTO



25	4	3	3	4	4	18	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	85	ALTO
26	2	2	2	1	2	9	BAJO	2	3	3	4	2	14	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	55	MEDIO
27	3	4	2	3	3	15	MEDIO	1	4	1	5	3	14	MEDIO	4	4	4	4	3	19	ALTO	4	4	4	4	3	19	ALTO	67	MEDIO
28	3	4	3	2	3	15	MEDIO	2	4	3	4	2	15	MEDIO	2	2	3	4	4	15	MEDIO	2	2	3	4	4	15	MEDIO	60	MEDIO
29	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	3	1	3	1	10	BAJO	3	5	5	4	4	21	ALTO	3	5	5	4	4	21	ALTO	66	MEDIO
30	2	2	2	2	2	10	BAJO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	2	2	2	2	2	10	BAJO	5	5	2	2	2	16	MEDIO	49	MEDIO
31	3	2	3	3	2	13	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	55	MEDIO
32	3	3	1	3	5	15	MEDIO	5	5	5	4	4	23	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	80	ALTO
33	4	3	4	3	3	17	MEDIO	3	5	1	5	1	15	MEDIO	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	74	ALTO
34	3	4	5	2	3	17	MEDIO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	66	MEDIO
35	1	2	1	3	2	9	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	5	4	4	17	MEDIO	69	MEDIO
36	1	2	2	1	1	7	BAJO	2	2	1	1	1	7	BAJO	2	2	2	3	2	11	BAJO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	38	BAJO
37	1	3	2	3	3	12	MEDIO	4	3	1	4	2	14	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	5	5	3	2	3	18	MEDIO	58	MEDIO
38	2	3	1	1	2	9	BAJO	3	5	2	4	1	15	MEDIO	3	5	4	3	4	19	ALTO	5	5	4	3	4	21	ALTO	64	MEDIO
39	3	4	4	5	3	19	ALTO	4	3	3	3	4	17	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	5	4	3	3	3	18	MEDIO	69	MEDIO
40	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	64	MEDIO
41	1	1	2	1	3	8	BAJO	5	5	3	5	1	19	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	77	ALTO
42	5	1	5	1	1	13	MEDIO	5	1	3	2	1	12	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	74	ALTO
43	3	3	5	1	4	16	MEDIO	1	4	3	4	4	16	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	3	5	5	5	5	23	ALTO	80	ALTO
44	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	4	3	5	3	18	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	2	5	5	5	19	ALTO	76	ALTO
45	1	2	1	1	2	7	BAJO	3	4	3	4	1	15	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	3	3	5	5	5	21	ALTO	68	MEDIO
46	1	2	2	1	1	7	BAJO	5	5	3	3	2	18	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	75	ALTO
47	3	4	1	2	3	13	MEDIO	4	4	1	4	2	15	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	77	ALTO
48	3	4	3	5	1	16	MEDIO	4	5	1	5	1	16	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	81	ALTO
49	1	2	1	1	2	7	BAJO	4	4	1	4	2	15	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	72	MEDIO
50	1	2	2	1	1	7	BAJO	3	4	1	5	1	14	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	70	MEDIO
51	3	5	3	2	2	15	MEDIO	4	4	2	4	2	16	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	80	ALTO
52	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	3	1	2	3	13	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	78	ALTO
53	1	2	1	1	2	7	BAJO	2	3	1	5	1	12	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	68	MEDIO
54	1	2	2	1	1	7	BAJO	4	3	1	2	4	14	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	70	MEDIO

## Variable desempeño docente

CASO	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.							TOTAL	
	1	2	3	4	5	Suma	Nivel	6	7	8	9	10	Suma	Nivel	11	12	13	14	15	Suma	Nivel	16	17	18	19	20	Suma	Nivel	SUMA	NIVEL
1	3	3	3	1	2	12	MEDIO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	3	1	3	2	13	MEDIO	2	1	1	3	2	9	BAJO	47	MEDIO
2	3	2	5	3	5	18	MEDIO	2	3	5	4	3	17	MEDIO	5	3	2	3	4	17	MEDIO	2	3	1	1	2	9	BAJO	61	MEDIO
3	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	3	3	4	5	17	MEDIO	5	3	1	3	5	17	MEDIO	2	1	1	3	2	9	BAJO	61	MEDIO
4	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	4	5	5	5	21	ALTO	5	1	1	4	4	15	MEDIO	2	1	1	1	2	7	BAJO	61	MEDIO
5	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	100	ALTO
6	5	5	5	1	2	18	MEDIO	1	3	5	5	5	19	ALTO	5	1	2	4	4	16	MEDIO	1	1	2	1	2	7	BAJO	60	MEDIO
7	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	5	5	5	5	22	ALTO	5	1	1	5	5	17	MEDIO	2	1	1	1	2	7	BAJO	64	MEDIO
8	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	23	BAJO
9	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	4	5	5	5	21	ALTO	5	3	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	92	ALTO
10	5	5	5	1	2	18	MEDIO	1	3	4	4	5	17	MEDIO	4	1	2	3	3	13	MEDIO	1	1	2	3	2	9	BAJO	57	MEDIO
11	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	100	ALTO
12	5	5	5	1	2	18	MEDIO	1	3	3	4	5	14	MEDIO	5	1	2	4	4	11	BAJO	1	1	2	3	2	11	BAJO	54	MEDIO
13	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	2	2	3	5	14	MEDIO	4	1	1	3	2	11	BAJO	2	3	1	3	2	11	BAJO	54	MEDIO
14	3	2	3	1	2	11	BAJO	1	4	4	4	3	16	MEDIO	3	1	2	4	5	15	MEDIO	1	3	2	3	2	11	BAJO	53	MEDIO
15	5	5	4	5	5	24	ALTO	5	5	3	3	5	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	95	ALTO
16	3	3	3	1	2	12	MEDIO	1	4	3	3	3	14	MEDIO	3	1	2	4	4	14	MEDIO	1	3	2	3	2	11	BAJO	51	MEDIO
17	3	3	3	1	2	12	MEDIO	2	1	1	2	3	9	BAJO	4	1	1	3	4	13	MEDIO	2	1	1	1	2	7	BAJO	41	BAJO
18	5	5	5	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	5	17	MEDIO	5	4	3	3	3	18	MEDIO	1	2	3	3	3	12	MEDIO	68	MEDIO
19	5	5	5	3	3	21	ALTO	3	5	4	4	5	21	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	1	1	2	5	4	13	MEDIO	74	ALTO
20	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	100	ALTO
21	3	3	4	2	3	15	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	4	2	3	5	5	19	ALTO	1	1	2	3	4	11	BAJO	69	MEDIO
22	3	3	3	5	5	19	ALTO	3	5	5	5	4	22	ALTO	4	5	2	5	5	21	ALTO	1	2	3	3	4	13	MEDIO	75	ALTO
23	4	4	4	3	4	19	ALTO	4	5	5	5	3	22	ALTO	4	4	3	5	5	21	ALTO	1	1	3	4	4	13	MEDIO	75	ALTO
24	5	5	5	3	3	21	ALTO	2	5	5	5	5	22	ALTO	5	4	2	5	5	21	ALTO	1	1	1	4	5	12	MEDIO	76	ALTO
25	4	4	4	4	3	19	ALTO	3	5	5	5	4	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	82	ALTO

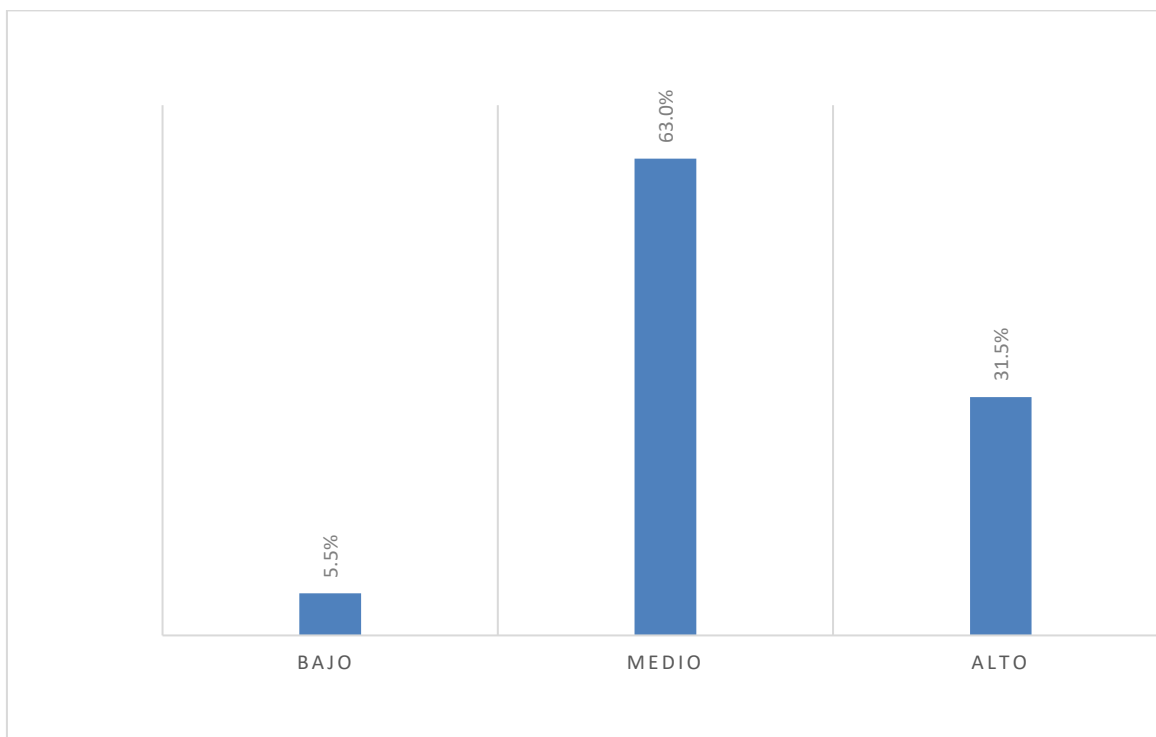
26	3	4	3	2	2	14	MEDIO	2	3	4	3	2	14	MEDIO	4	4	2	2	4	16	MEDIO	3	1	2	2	3	11	BAJO	55	MEDIO
27	4	4	3	3	4	18	MEDIO	2	4	4	3	4	17	MEDIO	4	5	3	4	4	20	ALTO	1	3	3	1	4	12	MEDIO	67	MEDIO
28	3	4	4	3	4	18	MEDIO	3	3	4	4	2	16	MEDIO	2	4	2	2	2	12	MEDIO	3	2	3	2	4	14	MEDIO	60	MEDIO
29	5	4	4	3	3	19	ALTO	2	5	4	4	3	18	MEDIO	5	3	1	3	5	17	MEDIO	1	3	3	2	3	12	MEDIO	66	MEDIO
30	2	2	2	2	2	10	BAJO	2	2	2	2	2	10	BAJO	2	3	2	2	2	11	BAJO	2	2	2	3	3	12	MEDIO	43	BAJO
31	3	3	3	3	2	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	1	3	2	2	3	11	BAJO	55	MEDIO
32	4	4	4	3	5	20	ALTO	1	5	5	5	5	21	ALTO	1	2	5	5	5	18	MEDIO	5	3	4	1	2	15	MEDIO	74	ALTO
33	4	5	4	4	3	20	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	1	4	4	18	MEDIO	1	3	3	3	5	15	MEDIO	74	ALTO
34	3	4	4	3	4	18	MEDIO	5	3	4	4	3	19	ALTO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	2	2	3	4	3	14	MEDIO	66	MEDIO
35	2	3	2	1	2	10	BAJO	1	5	4	4	2	16	MEDIO	2	4	4	4	5	19	ALTO	5	3	2	4	4	18	MEDIO	63	MEDIO
36	3	2	3	1	2	11	BAJO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	3	1	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	2	2	7	BAJO	39	BAJO
37	5	5	5	1	3	19	ALTO	2	3	2	3	5	15	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	1	3	3	4	3	14	MEDIO	65	MEDIO
38	3	4	4	2	3	16	MEDIO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	4	3	3	5	20	ALTO	3	2	3	3	5	16	MEDIO	73	MEDIO
39	3	3	4	4	4	18	MEDIO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	72	MEDIO
40	5	3	4	3	3	18	MEDIO	4	4	5	4	5	22	ALTO	5	4	4	3	4	20	ALTO	2	1	2	2	3	10	BAJO	70	MEDIO
41	5	5	5	4	4	23	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	5	4	1	5	5	20	ALTO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	80	ALTO
42	4	4	4	5	1	18	MEDIO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	2	5	5	20	ALTO	2	1	1	4	1	9	BAJO	68	MEDIO
43	4	3	5	3	3	18	MEDIO	5	4	5	4	3	21	ALTO	3	4	4	4	5	20	ALTO	1	1	2	1	4	9	BAJO	68	MEDIO
44	4	4	3	4	3	18	MEDIO	4	5	5	5	3	22	ALTO	2	5	3	5	5	20	ALTO	1	1	1	3	4	10	BAJO	70	MEDIO
45	4	4	4	5	5	22	ALTO	1	3	3	3	1	11	BAJO	2	3	1	3	4	13	MEDIO	4	3	3	4	4	18	MEDIO	64	MEDIO
46	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	2	3	2	2	4	13	MEDIO	3	2	3	5	5	18	MEDIO	64	MEDIO
47	4	4	5	4	5	22	ALTO	2	3	1	2	3	11	BAJO	3	3	3	3	4	16	MEDIO	3	5	3	3	4	18	MEDIO	67	MEDIO
48	3	3	3	3	4	16	MEDIO	3	5	5	5	3	21	ALTO	4	5	1	5	5	20	ALTO	1	5	1	4	5	16	MEDIO	73	MEDIO
49	5	5	5	1	2	18	MEDIO	1	5	5	5	5	21	ALTO	5	4	2	5	5	21	ALTO	1	1	2	4	4	12	MEDIO	72	MEDIO
50	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	5	5	5	5	22	ALTO	5	5	1	5	4	20	ALTO	1	1	1	3	4	10	BAJO	70	MEDIO
51	5	5	5	3	5	23	ALTO	3	5	5	5	5	23	ALTO	4	4	2	5	5	20	ALTO	2	2	2	4	4	14	MEDIO	80	ALTO
52	3	3	5	3	4	18	MEDIO	3	5	4	4	5	21	ALTO	5	2	3	5	5	20	ALTO	1	2	1	2	3	9	BAJO	68	MEDIO
53	5	5	5	1	2	18	MEDIO	1	5	5	5	5	21	ALTO	5	5	1	5	4	20	ALTO	1	1	2	2	3	9	BAJO	68	MEDIO
54	5	5	5	1	2	18	MEDIO	2	5	5	5	5	22	ALTO	4	2	4	5	5	20	ALTO	1	1	1	4	3	10	BAJO	70	MEDIO



## Anexo 11: Gráficos de los resultados descriptivos

**Figura 2**

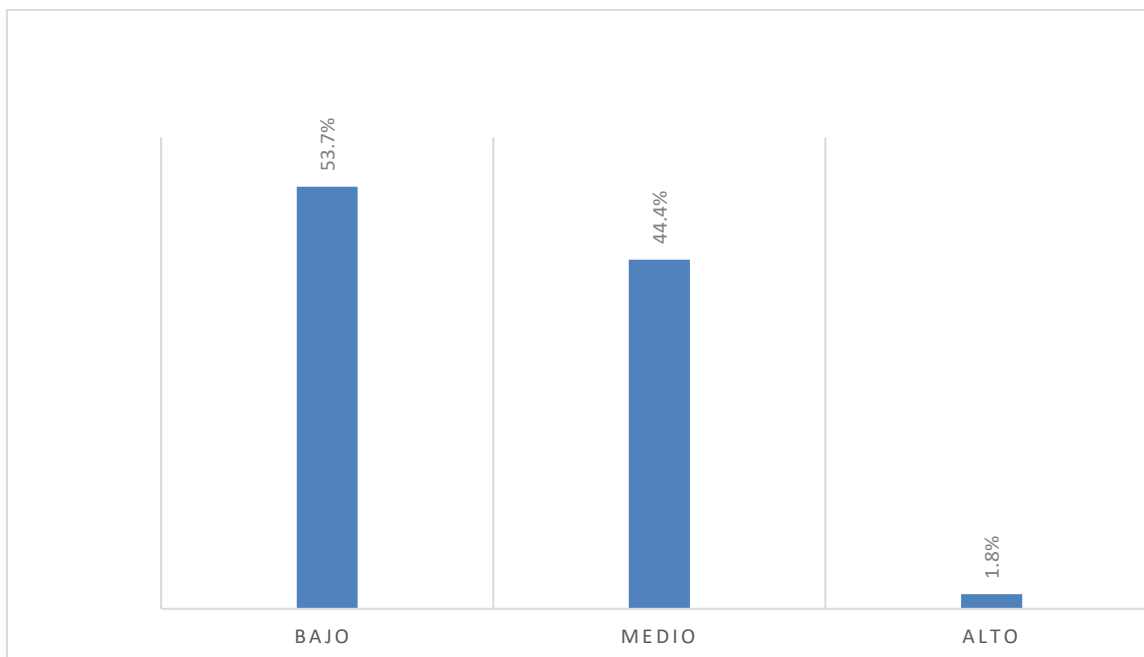
*Niveles de la variable liderazgo directivo*



En la representación de la figura 2 se expone las diversas frecuencias de la variable liderazgo directivo es así como, de los 54 docentes encuestados (representados por el 100%): 34 docentes (63%) han percibido el nivel medio; continuo de 17 docentes (31.5%) nivel alto; asimismo, 3 docentes (5.5%) han apreciado el nivel bajo.

### Figura 3

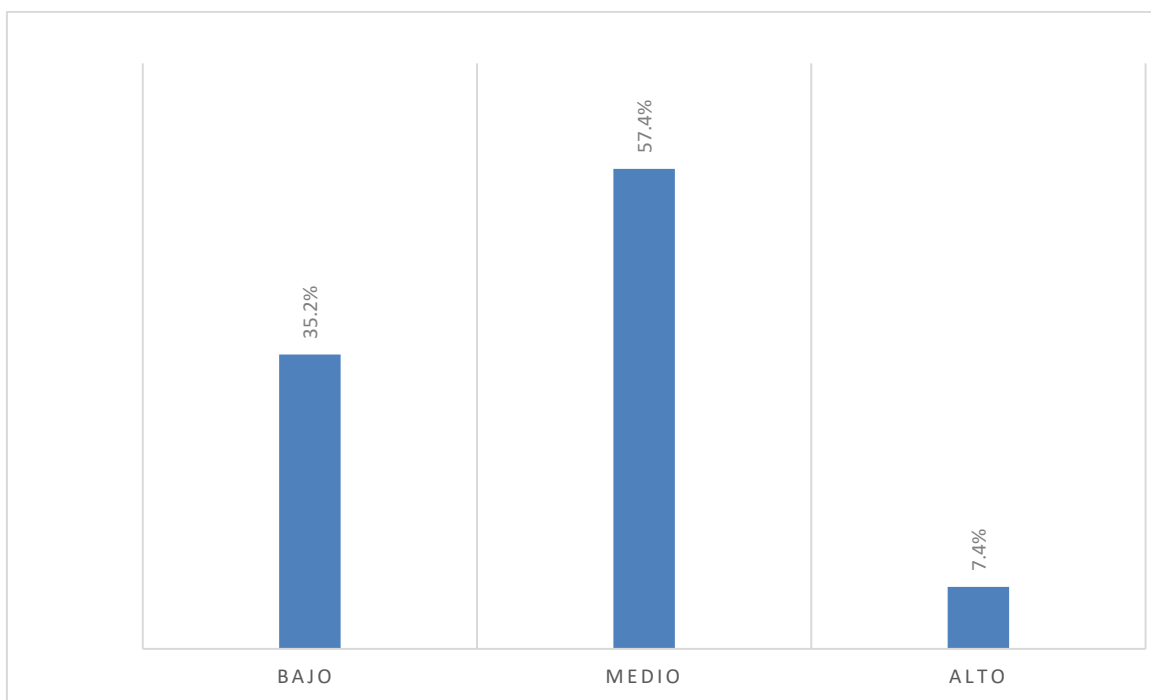
*Niveles de la dimensión liderazgo autoritario coercitivo*



En la representación de la figura 3, en atención al liderazgo autoritario coercitivo 29 docentes (53.7%) han percibido el nivel bajo, seguido de 24 (44.4%) nivel medio y solo 1 docente (1.9%) nivel alto.

## Figura 4

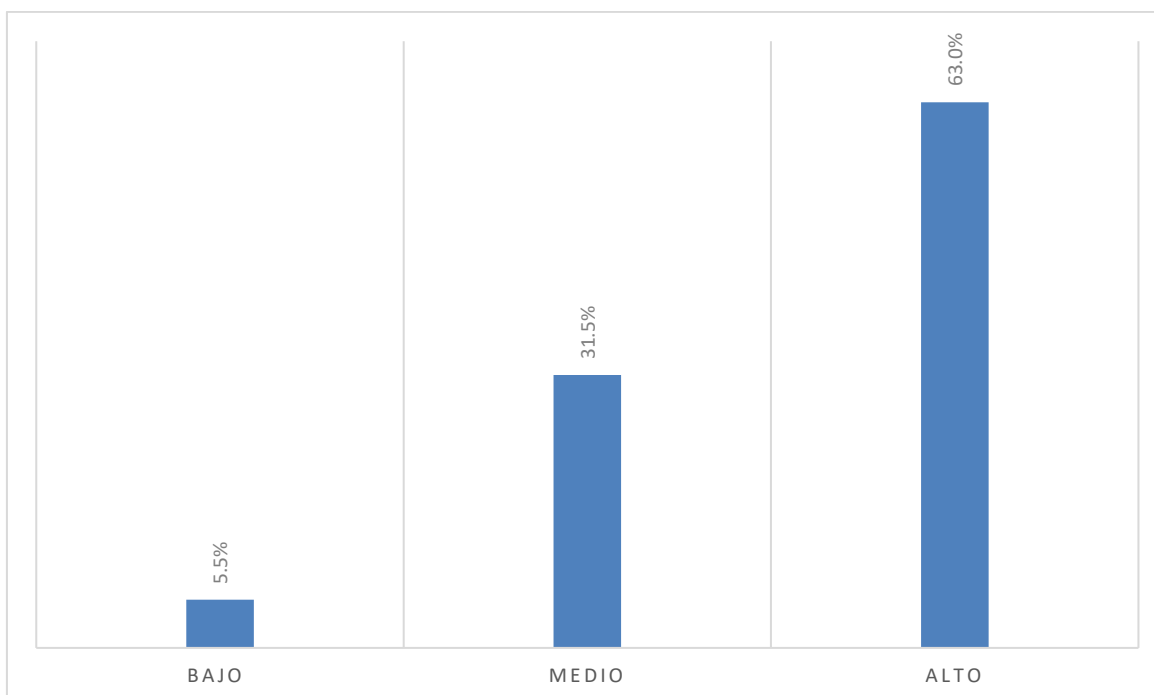
*Niveles de la dimensión liderazgo autoritario benevolente*



En la representación de la figura 4 al indagar la dimensión liderazgo autoritario benevolente 31 docentes (57.4%) han percibido el nivel medio, continuo de 19 docentes (35.2%) que han percibido el nivel bajo, por último, únicamente 4 docentes (7.4%) percibieron el nivel alto.

## Figura 5

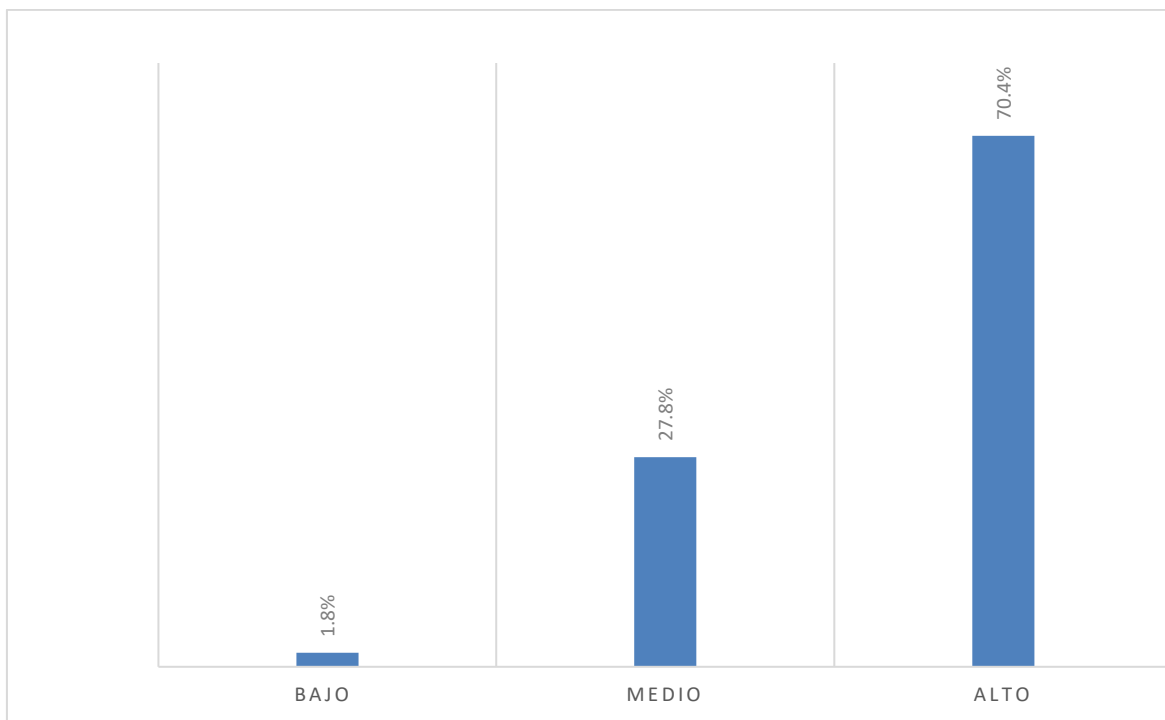
*Niveles de la dimensión liderazgo consultivo*



Mediante la representación de la figura 5, prosiguiendo con la dimensión liderazgo consultivo la gran mayoría de los docentes representados por 34 (63%) han percibido el nivel alto, seguido de 17 (31.5%) nivel medio y solo 3 docentes (5.5%) nivel bajo.

## Figura 6

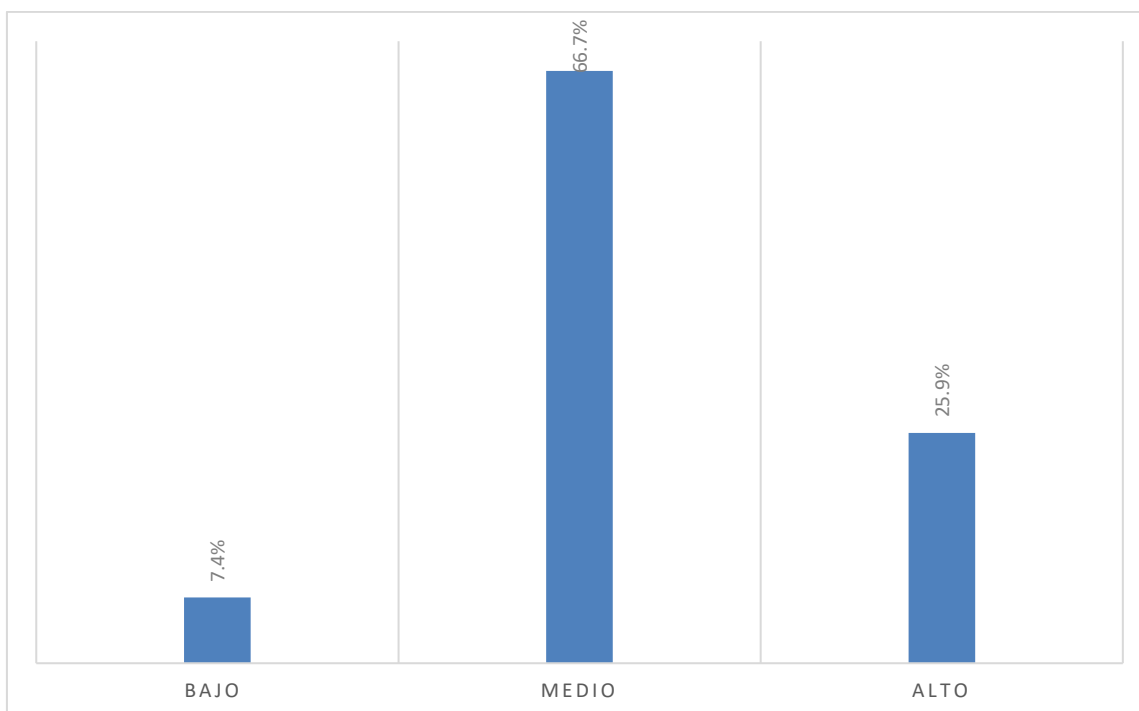
*Niveles de la dimensión liderazgo participativo*



Por medio de la representación de la figura 6, con respecto a la dimensión liderazgo participativo 38 docentes (70.4%) han apreciado el nivel alto, seguido del nivel medio con 15 docentes (27.8%), únicamente 1 docentes (1.8%) apreciaron el nivel bajo.

## Figura 7

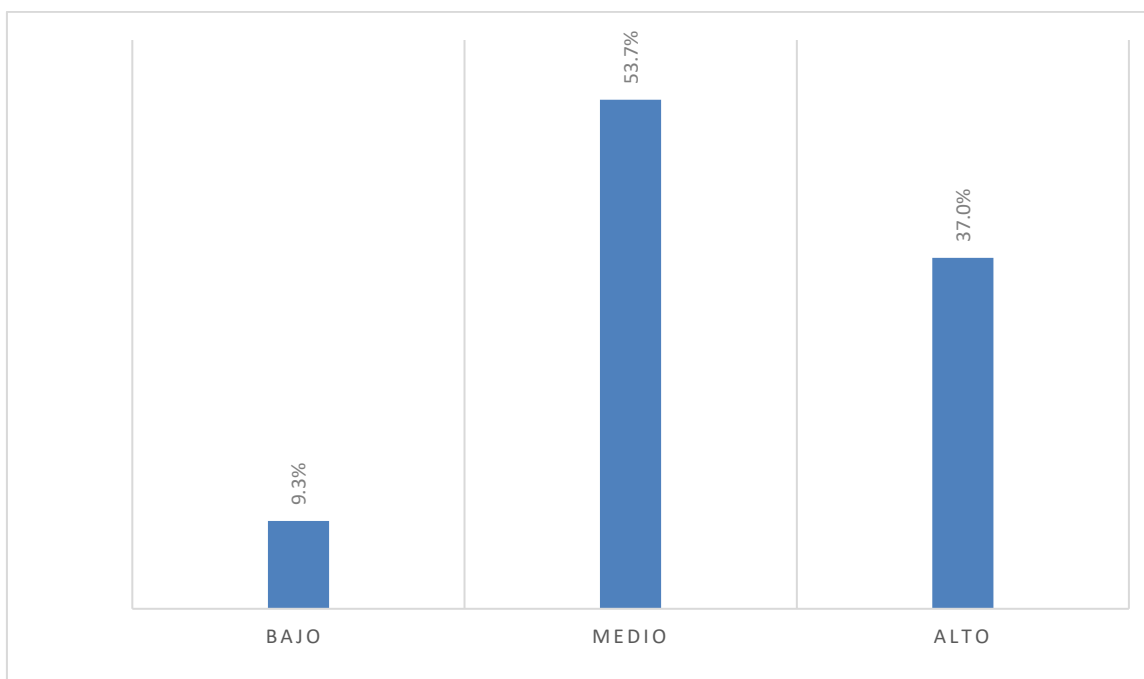
*Niveles de la variable desempeño docente*



En la representación de la figura 7 se expone las diversas frecuencias de la variable desempeño docente es así como, de los 54 docentes encuestados (representados por el 100%): 36 docentes (66.7%) han percibido el nivel medio; continuo de 14 docentes (25.9%) nivel alto; asimismo, 4 docentes (7.4%) han apreciado el nivel bajo.

## Figura 8

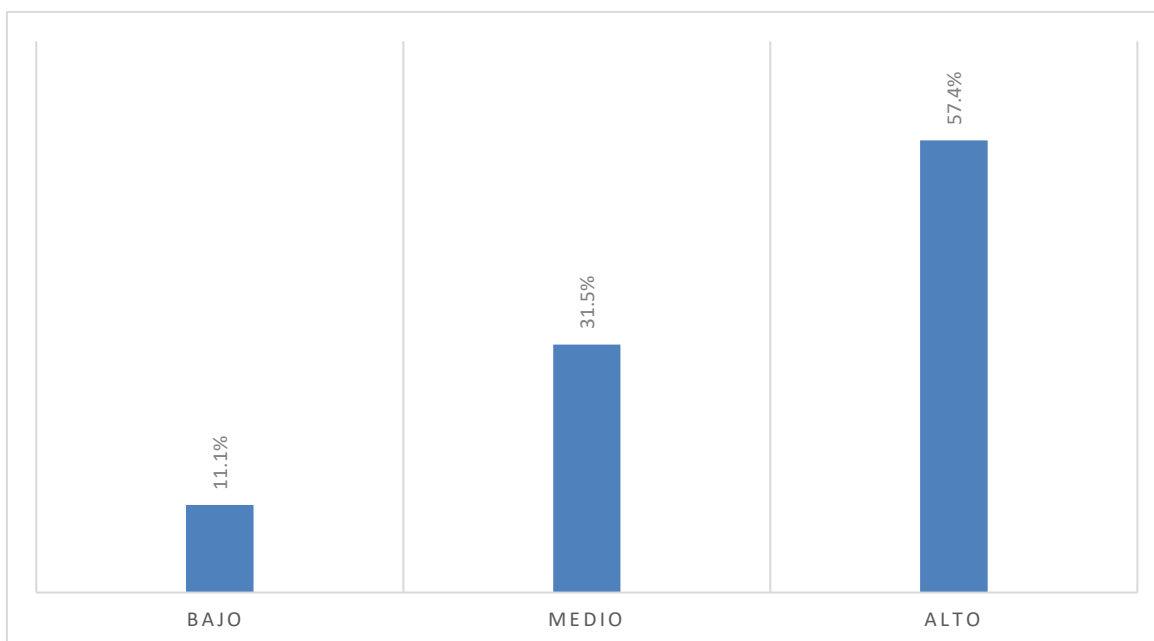
*Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



En la representación de la figura 8 en atención a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, un total de 29 docentes (53.7%) han percibido el nivel medio, seguido de 20 (37%) nivel alto y únicamente 5 docentes (9.3%) nivel bajo.

## Figura 9

*Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

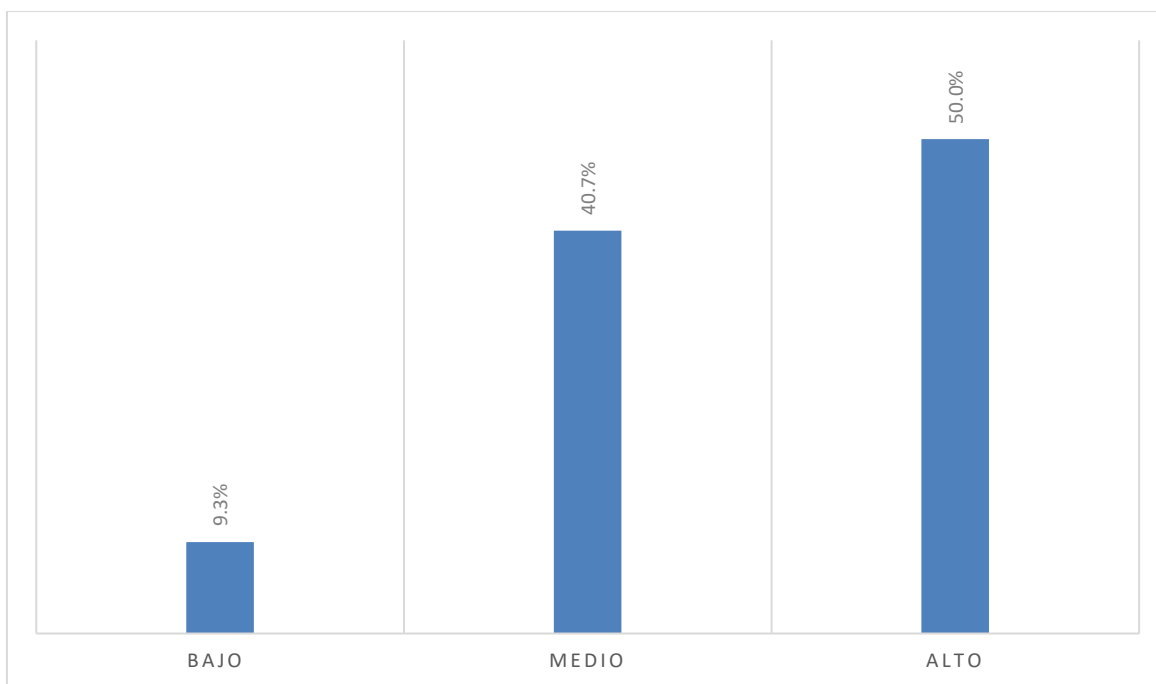


En la representación de la figura 9 al indagar sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 31 docentes (57.4%) han percibido el nivel alto, continuo de 17 docentes (31.5%) que han percibido el nivel medio, por último, únicamente 6 docentes (11.1%) percibieron el nivel bajo.



**Figura 10**

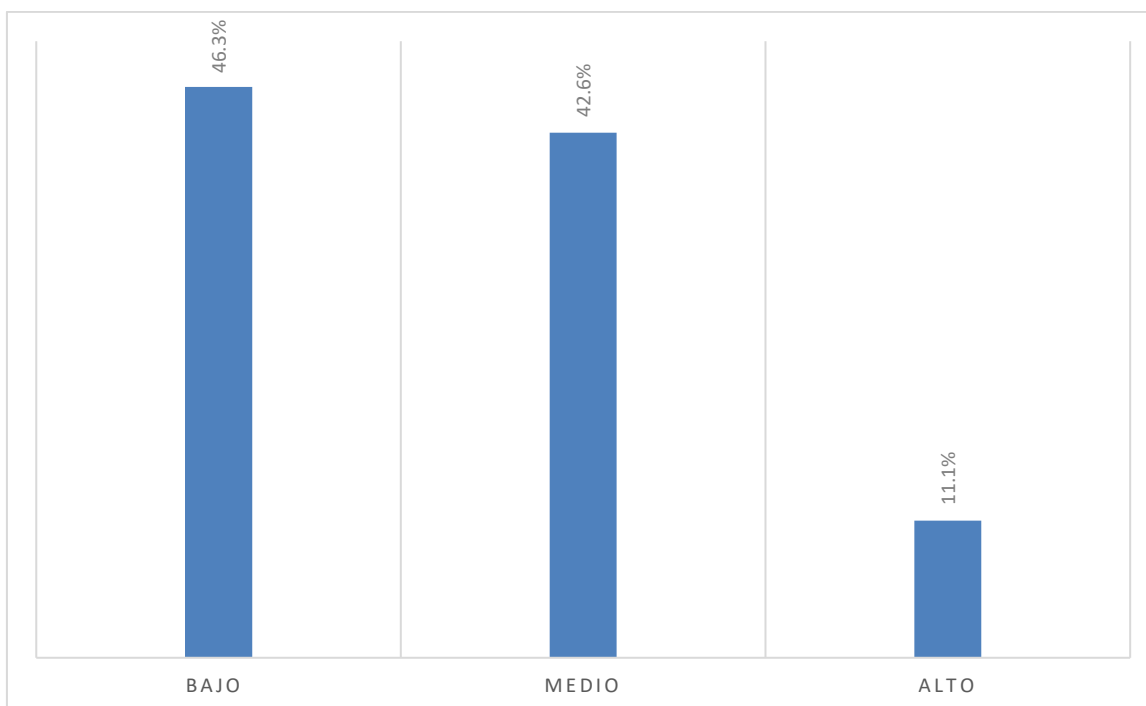
*Niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*



En la representación de la y figura 10 prosiguiendo con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la mayoría de los docentes representados por 27 (50%) han percibido el nivel alto, seguido de 22 (40.7%) nivel medio y solo 5 docentes (9.3%) nivel bajo.

## Figura 11

*Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



En la representación de la figura 11 en lo concerniente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 25 docentes (46.3%) han apreciado el nivel bajo, seguido del nivel medio con 23 docentes (42.6%), y 6 docentes (11.1%) nivel alto.