



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa  
de la UGEL 02, Rímac, 2023

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

**AUTORA:**

De la Cruz Aranya, Monica ([orcid.org/0000-0001-9568-3956](https://orcid.org/0000-0001-9568-3956))

**ASESORES:**

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

Mg. Medina Escobar, Doris Otilia ([orcid.org/0000-0003-3185-2735](https://orcid.org/0000-0003-3185-2735))

Dr. Cordova Garcia, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

**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

2023

### **Dedicatoria**

A mis padres, quienes con esfuerzo y apoyo permanente me han acompañado en este camino de avance académico y personal.

### **Agradecimiento**

A mis colegas, quienes generosamente han compartido conmigo su valiosa experiencia y conocimiento

A mis maestros, por sus consejos y motivación en seguir desarrollándome profesionalmente.

A la UCV, por proporcionarme una educación de calidad y permitirme desarrollar mis habilidades y potencialidades.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**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 de la UGEL 02, Rímac, 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ ARANYA MONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 20048150 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:04:18

Código documento Trilce: TRI - 0638126



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**Declaratoria de Autenticidad del Autor**

Yo, DE LA CRUZ ARANYA MONICA 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 de la UGEL 02, Rímac, 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
MONICA DE LA CRUZ ARANYA DNI: 76478646 ORCID: 0000-0001-9568-3956	Firmado electrónicamente por: DLAAR96 el 02-08- 2023 19:00:34

Código documento Trilce: TRI - 0638127

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Autenticidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de Análisis de Datos	22
3.7 Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	23
VI. CONCLUSIONES	53
REFERENCIAS	56
ANEXOS	60

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias descriptivas: sexo	23
Tabla 2 Frecuencias descriptivas: edad	24
Tabla 3 Frecuencias descriptiva: nivel	25
Tabla 4 Variable 1: Liderazgo Directivo	26
Tabla 5 Dimensión 1: Liderazgo coercitivo o autoritario	27
Tabla 6 Dimensión 2: Liderazgo democrático	28
Tabla 7 Dimensión 3: Liderazgo afiliativo	29
Tabla 8 Dimensión 4: Liderazgo timonel	30
Tabla 9 Dimensión 5: Liderazgo coach	31
Tabla 10 Dimensión 6: Liderazgo visionario	32
Tabla 11 Variable 2: Desempeño Docente	33
Tabla 12 Dimensión 1: Personal	34
Tabla 13 Dimensión 2: Interpersonal	35
Tabla 14 Dimensión 3: Institucional	36
Tabla 15 Dimensión 4: Didáctica	37
Tabla 16 Dimensión 5: Valoral	38
Tabla 17 Prueba de normalidad	39
Tabla 18 Correlación hipótesis general	40
Tabla 19 Correlaciones hipótesis específica 1	41
Tabla 20 Correlaciones hipótesis específica 2	42
Tabla 21 Correlaciones hipótesis específica 3	43
Tabla 22 Correlaciones hipótesis específica 4	44
Tabla 23 Correlaciones hipótesis específica 5	45
Tabla 24 Correlaciones hipótesis específica 6	46

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Porcentaje de sexo	23
Figura 2 Porcentaje de edad	24
Figura 3 Nivel de enseñanza	25
Figura 4 Nivel de Liderazgo directivo	26
Figura 5 Nivel de Liderazgo coercitivo o autoritario	27
Figura 6 Nivel de Liderazgo democrático	28
Figura 7 Nivel de Liderazgo afiliativo	29
Figura 8 Nivel de Liderazgo timonel	30
Figura 9 Nivel de Liderazgo coach	31
Figura 10 Nivel de Liderazgo visionario	32
Figura 11 Nivel de Desempeño Docente	33
Figura 12 Nivel de la dimensión Personal	34
Figura 13 Nivel de la dimensión Interpersonal	35
Figura 14 Nivel de la dimensión Institucional	36
Figura 15 Nivel de la dimensión Didáctica	37
Figura 16 Nivel de la dimensión Valoral	38



## Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional. La encuesta fue la técnica empleada, mientras que el cuestionario, el instrumento seleccionado validado por juicio de expertos. La población la conformaron 51 docentes a quienes se les aplicó el instrumento mencionado. Los hallazgos constataron que, según la tabla 19, con una correlación Rho de 0,102 y un p valor de 0.000, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la alterna ( $H_a$ ). Se concluyó que en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac existe relación entre las variables de estudio Liderazgo directivo y Desempeño docente.

**Palabras clave:** Liderazgo educativo, desempeño docente, Rímac, colegio, evaluación.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in an educational institution of UGEL 02, Rimac, 2023. The research was of quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational. The survey was the technique used, while the questionnaire was the selected instrument validated by expert judgment. The population consisted of 51 teachers to whom the aforementioned instrument was applied. The findings showed that, according to Table 19, with an Rho correlation of 0.102 and a p value of 0.000, the null hypothesis (Ho) was rejected and the alternative hypothesis (Ha) was accepted. It was concluded that in an educational institution of UGEL 02, Rimac, there is a relationship between the study variables Management leadership and Teaching performance.

**Keywords:** Educational leadership, teacher performance, Rimac, school, evaluation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El ámbito educativo es uno de los más importantes que trasciende en el progreso de nuestra sociedad. Este cambia continuamente y va generando nuevos retos para todos los involucrados, entre ellos los directivos y los docentes.

Según Bernal et al. (2018) un líder es aquel capaz de influir de ejercer influencia sobre los demás para alcanzar metas y objetivos sin que sus subordinados se sientan obligados a ello. Su presencia es fundamental para dar inicio hacia un cambio favorable en el sistema educativo como para su mantenimiento. Un líder educativo con estas características puede catalizar un cambio positivo en la institución escolar, alentando a todo el personal docente y administrativo a trabajar en colaboración hacia una visión compartida. Además, su capacidad para mantener este impulso y mantener un entorno de trabajo positivo y motivador es esencial para la sostenibilidad y la mejora continua del sistema educativo.

Se ha debatido sobre la relación entre el liderazgo directivo (LD) y el desempeño docente (DD) en el ámbito educativo. A nivel internacional, son muchas las estrategias que han implementado para mejorar la efectividad del liderazgo de los directores en el sistema educativo. El saber gestionar el talento de los docentes y dirigirlos hacia un buen desempeño pedagógico es parte fundamental de la labor de un directivo. Asimismo, los profesores ejercen un rol activo en la adquisición de conocimientos de los educandos y se valora la eficacia de esa labor a través de la evaluación del quehacer docente, siendo una herramienta para el progreso del servicio educativo institucional. Una adecuada valoración del DD proporciona una base sólida para implementar estrategias de mejora y desarrollo profesional. Al identificar las fortalezas y debilidades del profesorado, los colegios pueden ofrecer programas formativos y de capacitación personalizados para docentes y así abordar áreas específicas que requieren atención. Esto conduce a un crecimiento continuo del cuerpo docente y, en última instancia, a un aumento en la calidad del servicio educativo proporcionado a los educandos.

A nivel latinoamericano, cada país tiene su propio contexto cultural, político y social; algunos estados han puesto un mayor énfasis en fortalecer el LD como

enfoque para incrementar la calidad de la educación. Sin embargo, es innegable que otros países de la región aún enfrentan desafíos importantes en la formación y desarrollo de líderes efectivos en las escuelas. Estos obstáculos pueden variar desde la falta de inversión en programas de capacitación hasta la resistencia al cambio en las estructuras educativas establecidas. Por lo tanto, se hace necesario abordar estas brechas con estrategias específicas y adaptadas a cada contexto nacional, reconociendo la importancia del liderazgo educativo como un pilar fundamental para el progreso y desarrollo sostenible en la región.

En el Perú, en los últimos años se ha dispuesto en el Marco del Buen Desempeño Directivo y el del Buen Desempeño Docente como un referente a cumplir para elevar la calidad de la gestión directiva y del profesorado de las instituciones educativas. Esta fue una iniciativa valiosa que busca mejorar la calidad de la educación en el Perú, al establecer estándares claros, proporcionar retroalimentación formativa y promover una cultura de responsabilidad y transparencia, este marco contribuye significativamente a mejorar la gestión directiva y el DD en los colegios nacionales. Su implementación exitosa puede llevar a un sistema educativo más efectivo y equitativo que beneficie a todos los escolares y a la comunidad en su totalidad.

En la localidad, en la institución educativa motivo de estudio, se ha identificado una percepción desfavorable por parte de los docentes en relación al liderazgo ejercido por el director. Esta percepción ha dado lugar a niveles significativos de tensión, incomodidad y estrés entre el personal docente, los cuales, según sus comentarios pueden tener un impacto ocasional en su desempeño laboral. Por tanto, es necesario crear una conexión sólida entre el LD y el DD, ya que muchas autoridades carecen de la habilidad de dirección necesaria para llevar a cabo eficientemente la administración de la comunidad educativa que está bajo su responsabilidad, es por lo mencionado en dicha problemática que se efectuó la presente investigación.

Posterior al análisis de la realidad problemática, se propone el siguiente problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023? Y en los problemas específicos: ¿Existe relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario,

democrático, afiliativo, timonel, coach, visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?

La investigación es importante porque está fundamentada teóricamente, ya que sistematiza el conocimiento de aspectos sobre LD y el DD; además, dicha teoría sumada a los resultados se puede abordar de manera fiable el análisis de los problemas asociados a las variables. La razón práctica subyacente es que los resultados finales promueven una mayor importancia en el conocimiento y comprensión de los diversos tipos y efectos del liderazgo. Además, este enfoque puede dar lugar al desarrollo de nuevas estrategias que faciliten la mejora del vínculo entre las variables implicadas. La justificación metodológica es que los instrumentos adaptados y validados serán un gran aporte para futuras investigaciones con temas afines. La responsabilidad social de la presente pesquisa y su impacto recaba en la mejora del LD y el DD.

El objetivo general del presente estudio es describir la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023. Y en los objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coach, visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

Además de proponer como hipótesis general: Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023. Y las hipótesis específicas: Existe una relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coach, visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac.

## II. MARCO TEÓRICO

Para proceder a realizar esta investigación de manera correcta, es sumamente ineludible revisar los artículos científicos y estudios que la preceden como sucede con Quiroz (2019) se enfocó en determinar la relación entre el LD y clima organizacional. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo. Los hallazgos resaltan aspectos como la disposición de los docentes para colaborar y la relevancia del feedback proporcionado. Se concluye que la investigación resulta ser la indagación de respuestas a las interrogantes asociadas a una percepción de un clima organizacional y una labor directiva que se atreve a retar los límites e inconvenientes.

Reeves (2019) presentó el propósito de diagnosticar las prácticas de liderazgo directivo de colegios municipales en sectores con altos niveles de vulnerabilidad social. La metodología fue cualitativa y exploratoria. Los resultados demostraron que es plausible y lógico creer que un ambiente escolar positivo es producto del liderazgo del director, lo que a su vez facilita la obtención de resultados favorables. Las conclusiones sugieren que las variables investigadas crean entornos favorables para la obtención de resultados positivos; presentan el 88,6% de la varianza, y cuando se tiene en cuenta la vulnerabilidad, osciló entre el 90% y el 98%, está expuesta solo aumenta en 1,8 %.

García (2021) diagnosticó las prácticas de liderazgo de los directores de colegios municipales rurales vulnerables de la zona central. La metodología se trató de un análisis cualitativo y cuantitativo. Tuvo como hallazgo, en el caso de las escuelas de vulnerabilidad media, que las destrezas diferenciadoras asociadas son: Comunicación constante de los valores y estrategias del ámbito escolar hacia la comunidad educativa; monitoreo del cumplimiento de las estrategias; creación del propio material educativo; entrega de oportunidades de perfeccionamiento a los docentes; y prácticas relacionadas con la generación de un ambiente de superación. El autor llegó a la conclusión de que tener acceso a la información y vivir experiencias culturales distintas de las de su comunidad son los componentes más significativos para el triunfo estudiantil.

Salgado (2020) demostró el impacto del equipo directivo sobre numerosos líderes pedagógicos y cómo afectaba a la evaluación de los docentes de inglés. Los hallazgos de la investigación, que utilizó un enfoque cualitativo descriptivo, indicaron la necesidad de que las prácticas de liderazgo asuman un papel más educativo que acompañe, dirija y apoye las actividades pedagógicas, incluida la evaluación del trabajo de los profesores. Se concluyó que, para lograr el aprendizaje de todos los niños, se determinó que no basta con que la política educativa redefina el papel dentro de la escuela. Por el contrario, debe crear las condiciones adecuadas para una formación directiva centrada en el aula.

Bohórquez (2020) identificó las características del liderazgo pedagógico del directivo docente de la I.E de Jesús del municipio de Concordia. La metodología de la investigación fue cualitativa de tipo descriptiva. A partir de la pesquisa, se descubrió que, en efecto, existían elementos destacables que demostraban cómo el tipo de liderazgo influye en la disposición de profesores y alumnos para participar en su progreso educativo como en diversas acciones emprendidas por la dirección para lograr avances o mejoras institucionales. Por último, se determinó que el actual modelo de gestión no satisface las exigencias de la institución porque sus lineamientos procedimentales son escasos y provocan la paralización del desarrollo educativo de la institución. También conduce a la falta de innovación y a la falta de proactividad de los maestros bajo su cargo.

Akintui (2022) determinó la relación entre LD y DD en los colegios del distrito de Imaza. El estudio realizado adoptó un enfoque cualitativo descriptivo correlacional para investigar la relación entre las dos variables clave. Los resultados obtenidos revelaron que el 39,5% de los participantes exhibieron un liderazgo considerado como inadecuado, mientras que un sorprendente 23,7% mostraron un rendimiento docente deficiente. Estas cifras sugieren una correlación significativa entre ambas variables. De hecho, con un nivel de confianza del 95%, se concluyó con certeza que el liderazgo docente y el desempeño de los maestros están estrechamente interrelacionados. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un liderazgo efectivo en el ámbito educativo como un factor clave para mejorar la calidad y eficacia de la enseñanza.

Cucho (2020) describió la relación existente entre LD y DD en tiempos de pandemia en Pucallpa, 2020. Los resultados del estudio, basado en un enfoque cuantitativo y descriptivo no experimental, revelaron una correlación notable entre las variables investigadas, con un coeficiente de correlación de 0,723. Además, se observó que el 43,1% de los casos presentaban una correlación alta, mientras que el 56,9% mostraba una correlación buena. Estos hallazgos son significativos ya que demuestran que incluso en un contexto de pandemia, existe una relación positiva entre las variables estudiadas.

Silva (2022) tuvo como objetivo determinar la relación del LD en el DD de la EEB "Miguel de Cervantes" Baba, 2021. En el estudio se utilizó la investigación correlacional cuantitativa básica. Los resultados mostraron que las correlaciones positivas medias de las variables fueron de 0,389 para el coeficiente de Spearman y de 0,021 para los niveles de significación inferiores a 0,05. Se ha determinado que el rendimiento docente aumenta más significativamente cuanto mayor es el nivel de liderazgo. Estas conclusiones destacan la importancia del liderazgo efectivo en el entorno educativo y su impacto en la calidad y eficacia de la enseñanza.

Salazar (2020) determinó la relación entre LD y el DD en la I.E. "Señor de los Milagros". Los hallazgos del estudio descriptivo y correlacional demostraron que el 75% de la segunda variable es regular, el 17,5% que era buena y al menos el 7,5% de los encuestados opinó que el rendimiento de los profesores era malo. De la primera variable, el 55% regular, el 27,5% dijo que era mala y el 17,5% opinó que era buena. Estos resultados sugieren una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que subraya la importancia de comprender y abordar los factores que influyen en el rendimiento docente para mejorar la calidad de la enseñanza.

Gonzales y Ramírez (2021) su objetivo de investigación fue precisar el LD y el clima organizacional en la EEB Aurelio Carrera Calvo. La pesquisa fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional. Se estableció que la dimensión confianza no se encuentra vinculada con el clima organizacional debido a la altísima correlación positiva (0.806) y una influencia significativa. Se concluye que la dimensión confianza no guarda relación con el clima organizacional, no obstante, sí el LD.



Dueñez (2021) indagó la relación que existe entre el LD y el DD en los años 2015 al 2019. Esta investigación se caracterizó por su enfoque básico y cuantitativo, sin adoptar un diseño experimental. Sus resultados revelaron que existe un nivel de correspondencia moderado entre estas variables. Estos hallazgos sugieren la importancia de seguir explorando y comprendiendo la dinámica entre el liderazgo en las instituciones educativas y el rendimiento de los docentes, ofreciendo así un punto de partida para futuras investigaciones y el diseño de estrategias de mejora en el ámbito educativo.

Torres (2022) determinó la relación entre el uso de las TIC y DD en tiempos de pandemia COVID-19. Los hallazgos del estudio cuantitativo descriptivo correlacional con diseño no experimental revelaron que la primera variable posee una relación significativa positiva moderada Rho de 0,518 y p valor de 0,002 con la segunda variable, y se llega a la conclusión de que hay una relación positiva, basada en el hecho de que las TIC han permitido mejorar los canales de comunicación entre profesores y alumnos, lo que hace necesario que los profesores estén constantemente formados en estas herramientas.

Cabanillas (2022) analizó los aportes de acompañamiento pedagógico en el DD de las IE de la EBR a través de la revisión sistemática. El estudio fue descriptivo y cuantitativo, permitió concluir que el acompañamiento pedagógico se torna tan crucial y se evidencia la necesidad de fortalecer tanto el liderazgo pedagógico en el ámbito escolar como el apoyo y la capacitación para los directores, con el fin de garantizar un ambiente propicio para el crecimiento y el éxito educativo de los estudiantes.

Guevara (2021) determinó la relación que hay entre la educación remota y el DD. El enfoque adoptado en esta investigación fue cuantitativo y descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados destacaron una correlación positiva entre las variables estudiadas, como lo indica el alto factor de correlación de 0,881. Además, se observó que el valor p obtenido fue significativamente menor que el nivel de significancia establecido ( $p=0,000 < 0,05$ ), confirmando así la presencia de una correlación positiva entre las variables. Estos hallazgos refuerzan la idea de que existe una relación directa entre los

fenómenos analizados, lo que ofrece perspectivas valiosas para comprender mejor los factores que influyen en el contexto investigado.

Atoche (2020) determinó la relación de la gestión educativa y su implicancia con el DD. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Los resultados fueron contundentes al confirmar la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Específicamente, se llegó a la conclusión de que el nivel de gestión del directivo escolar tiene un impacto directo en el rendimiento de los profesores en su labor pedagógica. Estos hallazgos resaltan la importancia del liderazgo y la gestión escolar en el contexto educativo, sugiriendo que un liderazgo efectivo puede potenciar el desempeño docente y, por ende, mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

Sante (2019) tuvo como propósito establecer la relación entre el LD y gestión administrativa. El enfoque metodológico utilizado en esta investigación fue de carácter básico y descriptivo correlacional, sin adoptar un diseño experimental. Uno de los resultados más destacados fue el coeficiente de correlación obtenido, el cual fue de 0,863. Este hallazgo revela una correlación significativa y sólida entre las variables analizadas en el estudio. Como resultado, se llega a la conclusión de que existe un vínculo fuerte entre estas variables, lo que sugiere una relación consistente y relevante entre los fenómenos estudiados. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para comprender la dinámica y las interacciones entre las variables en el contexto de investigación, ofreciendo así nuevas perspectivas para futuros estudios y para la toma de decisiones en el ámbito correspondiente.

Gamboa (2021) determinó la influencia del LD y los compromisos de la gestión escolar. La pesquisa se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, específicamente un diseño correlacional causal de tipo no experimental. Durante el análisis, se identificó una influencia positiva entre las variables estudiadas, como lo indica el valor significativo obtenido (Sig. de  $0.000 < 0,05$ ). Este hallazgo sustenta la conclusión de que existe una influencia positiva moderada entre las variables en cuestión. Estos resultados tienen implicaciones importantes, ya que destacan la importancia de comprender y considerar las relaciones causales entre los fenómenos estudiados, lo que puede informar decisiones y estrategias en diversos contextos, desde la educación hasta la gestión organizacional.

Guerrero (2021) determinó la relación del LD y el DD. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo, adoptando un diseño no experimental de corte transversal. Durante el análisis de los datos, se encontró un factor de correlación de  $r = 0.437$  entre las variables estudiadas. Este hallazgo condujo a la conclusión de que existe una relación positiva moderada entre dichas variables. Esta relación sugiere que los fenómenos investigados están relacionados de manera significativa, lo que puede tener implicaciones importantes en diversos campos.

Ñahui (2022) tuvo como finalidad determinar la influencia del LD y compromisos de gestión escolar. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron producto de una metodología cuantitativa aplicada, específicamente de un enfoque correlacional no experimental. Al calcular el porcentaje de correlación, representado por  $r^2 * 100 = (0,800)^2 * 100 = 64$ , se observó un coeficiente de correlación de 0,800. Este valor indica un impacto significativo y fuerte entre las variables analizadas. En consecuencia, se puede concluir que existe un vínculo substancial entre estas variables. Estos hallazgos son relevantes ya que sugieren una relación sólida y relevante entre los fenómenos estudiados,

Contreras (2023) determinó la relación entre el nivel de LD y calidad educativa en los docentes de la UGEL Pangoa, 2022. Los resultados revelan una correlación significativa entre el liderazgo docente (LD) y la segunda variable de investigación, con un coeficiente de correlación de  $Rho=0,315$ . Esta asociación sugiere que el nivel de liderazgo docente está relacionado con la calidad educativa de los docentes. En otras palabras, a medida que el nivel de liderazgo docente aumenta, es probable que mejore la calidad educativa de los profesores. Esta conclusión respalda la importancia de promover y desarrollar el liderazgo efectivo en el ámbito educativo como un medio para mejorar la calidad de la enseñanza.

Vázquez (2020) estableció la relación entre el LD y Calidad de Gestión Educativa. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo-correlacional de corte transversal. Los resultados obtenidos revelaron una relación  $Rho$  de 0.398 entre las variables analizadas. Esta asociación sugiere una conexión significativa entre las variables dentro de la población de estudio, además resaltó la relevancia de continuar investigando y profundizando en este tema para mejorar la

comprensión de los procesos involucrados y promover mejoras en el campo de estudio.

Tipanluisa (2021) identificó la relación entre Competencias digitales y DD. El enfoque utilizado en este estudio fue de naturaleza aplicada, descriptiva, no experimental y correlacional. Durante el análisis de datos, se observó un nivel de factor de correlación de 0.759 entre las variables estudiadas. Este resultado sugiere una relación significativa y muy alta entre estas variables. En consecuencia, se concluyó que existe una asociación fuerte y relevante entre los fenómenos analizados. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender la interacción entre las variables en cuestión.

Acevedo (2020) estableció la influencia del bienestar psicológico en el DD. El enfoque metodológico adoptado para esta investigación fue de nivel explicativo. Los resultados a través del instrumento utilizado revelaron que el 45.4% de los casos se ubicaron en un nivel medio. Esta evidencia sustenta la conclusión de que existe una dependencia significativa entre las variables de estudio. Estos hallazgos subrayan la importancia de comprender la relación entre los fenómenos investigados y sugieren que factores específicos pueden influir en el resultado final.

Obispo (2020) determinó la relación que existe entre la Inteligencia emocional y DD. Para este estudio, se implementó un enfoque cualitativo descriptivo que permitió un análisis detallado de las relaciones investigadas. Al calcular el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de 0.652, con un p de valor de 0.00. Estos resultados indican claramente la presencia de una relación positiva moderada entre las variables examinadas. Como resultado, se puede concluir de manera sólida que existe una conexión significativa entre la inteligencia emocional y la segunda variable estudiada.

Cabanillas (2022) analizó los aportes de acompañamiento pedagógico en el DD. El enfoque de este estudio se basó en una metodología cuantitativa y descriptiva, que proporcionó una comprensión detallada de las relaciones entre las variables analizadas. Los resultados revelaron una clara relación entre las variables estudiadas, lo que lleva a una conclusión significativa: el desarrollo del acompañamiento pedagógico es de suma importancia para mejorar el DD. Este

hallazgo resalta la relevancia de fortalecer las prácticas de acompañamiento pedagógico como una estrategia efectiva para impulsar el crecimiento profesional de los docentes y, en última instancia, mejorar la calidad de la enseñanza.

Urteaga (2021) determinó la relación que entre el Síndrome de Burnout y DD. El enfoque metodológico utilizado en esta investigación fue cuantitativo, específicamente un nivel descriptivo correlacional de tipo básico. Durante el análisis de los datos, se observó una relación inversa y baja entre las variables estudiadas, como lo indica el coeficiente de Rho:  $\rho$  de -0.325, con un valor significativo (bilateral) de 0.002. Estos hallazgos sugieren que, a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir de manera leve. Sin embargo, es importante destacar que esta relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se concluyó que las variables están relacionadas de manera significativa, aunque de forma inversa y con una magnitud baja.

Los referentes teóricos relacionados a la investigación comprenden a López (2018) quien indica que el liderazgo es un proceso que se desarrolla de la siguiente manera, el líder de la organización posee una visión de futuro, propone estrategias que colaboran con la resolución de conflictos con el objetivo de alcanzar las metas. Además, según Cienciamatria (2018), la gestión eficaz en la administración educativa desempeña un papel crucial en la mejora del servicio educativo. Establece una conexión directa entre la calidad de la gestión y el nivel positivo del servicio educativo ofrecido. Esta perspectiva destaca la importancia de una dirección sólida y efectiva en el ámbito educativo, que no solo garantice la eficiencia en la gestión de recursos, sino que también promueva un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

Ordoñez (2020) manifestó que el liderazgo en una institución educativa no solo implica la gestión eficaz de los recursos y la toma de decisiones, sino que también tiene un propósito formativo y ético. Esto significa que los directores escolares deben poseer cualidades, capacidades y habilidades específicas que vayan más allá de las competencias administrativas, y que les permitan fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover el desarrollo integral de la comunidad educativa.

Córdova, et al. (2021) afirmaron que el liderazgo directo en el aula no solo implica dirigir y gestionar las actividades educativas, sino que también promueve un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. Se destaca que este estilo de liderazgo se diferencia de las prácticas tradicionales que a menudo implican discriminación y persecución hacia los maestros y otras personas que discrepan con las decisiones institucionales en las escuelas estatales. Esta perspectiva resalta la importancia de un liderazgo inclusivo y orientado al equipo, que valore la diversidad de opiniones y promueva un clima de respeto y confianza en el entorno educativo.

Maquera (2023) afirmó que el liderazgo dentro de las organizaciones es el elemento más relevante para continuar con la mejora de los servicios con respecto a la calidad ofrecida; además, es la clave del cambio y la fortaleza organizativa para elevar la calidad, la eficiencia y la eficacia. El ejercicio del liderazgo implica la capacidad de inspirar y movilizar al grupo hacia un objetivo común, creando entornos de trabajo que fomenten la colaboración, la motivación y la comunicación efectiva. Un líder efectivo no solo debe tener habilidades para la toma de decisiones y la organización, sino también para construir relaciones sólidas, motivar a los miembros del equipo y crear un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados.

Chiavenato (1999) señaló que el líder democrático se distingue del resto por su habilidad de guiar y dirigir a un equipo de manera efectiva. Asimismo, es capaz de otorgar oportunidades y escuchar atentamente a los demás miembros de su equipo. Actúa como el vocero de las opiniones y decisiones de su institución y de los trabajadores, ya que es importante establecer canales de comunicación efectivos para garantizar que todas las partes involucradas se sientan escuchadas y representadas.

Portilla, et al. (2023) indicaron que el LD demanda que el director afronte los retos cotidianos adoptando un enfoque de resolución de conflictos. Es fundamental que asuma la responsabilidad y se convierta en un modelo a seguir, mostrando proactividad y un compromiso firme con los asuntos relacionados con el centro educativo. Sin duda, estas acciones son fundamentales para ejercer un liderazgo efectivo y mantener un clima escolar positivo. La comunicación clara y transparente

es esencial para fomentar la confianza y el compromiso entre los miembros de la comunidad educativa.

Dueñas, et al. (2022) han destacado que la mayoría de los directores carecen de la preparación necesaria para ejercer un liderazgo auténtico. Este tipo de liderazgo es fundamental para que los directores asuman sus responsabilidades de manera efectiva y puedan motivar adecuadamente a los docentes. Además, se observa una falta de destrezas en cuanto a la capacidad organizativa por parte de estos líderes educativos. Estos hallazgos resaltan la importancia de brindar programas de desarrollo profesional y apoyo continuo para mejorar las habilidades de liderazgo y gestión de los directores escolares, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la calidad de la educación y en el ambiente escolar en general.

En el ámbito de las teorías sobre liderazgo, adoptamos la perspectiva de la teoría de Goleman (2018) como base, él propuso seis distintos tipos de liderazgo.

- a) Liderazgo coercitivo o autoritario: Los líderes se basan en definir objetivos y expectativas de forma precisa, y tomar decisiones sin una gran participación del equipo. Este enfoque puede tener éxito en situaciones en las que el tiempo apremia, no obstante, puede restringir la creatividad y la autonomía de los integrantes del equipo.
- b) Liderazgo democrático: Se centra en fomentar la colaboración activa de los integrantes del equipo cuando se toman las decisiones necesarias favoreciendo un entorno colaborativo. Este tipo estimula la creatividad y la motivación, aunque puede requerir más tiempo para alcanzar consensos.
- c) Liderazgo afiliativo: el líder se centra en generar un entorno armonioso y promover la conexión emocional entre los miembros del equipo. Este estilo es eficaz para construir relaciones sólidas, aunque puede no ser apropiado para enfrentar problemas o conflictos difíciles.
- d) Liderazgo visionario: Se fundamenta en la motivación de los integrantes del equipo a través de una visión precisa y emocionante que les muestra sus roles dentro de la misma. En consecuencia, el jefe de equipo procura que todos los miembros del equipo tengan la misma perspectiva sobre la dirección a seguir.
- e) Liderazgo timonel: La base para ello es que el líder acepta la responsabilidad de fijar el rumbo y mantenerlo, lo que implica que el equipo debe actuar siempre de acuerdo con las instrucciones del líder. No obstante, el mayor problema de este enfoque es que puede entorpecer la

contribución del grupo a las metas y proyecciones, limitando su capacidad de aportar ideas y perspectivas. f) Liderazgo coach: se centra en asistir al equipo: reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora, con el objetivo de que cada miembro alcance su máximo rendimiento. De este modo, se busca que puedan contribuir de manera más efectiva tanto en el grupo como en cualquier contexto, y no simplemente limitarse a seguir las órdenes del líder, sino más bien brindar aportes para alcanzar las metas futuras.

El DD se entiende, según el Minedu (2016) como el conocimiento y uso de competencias para conseguir un aprendizaje significativo en los educandos y las metas que todo docente de una institución debe alcanzar. Adicionalmente, fomenta la reflexión sobre la labor de los maestros para así mejorar continuamente tomando en cuenta: a) la planificación curricular, b) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes c) participar en la gestión escolar comunitaria d) desarrollar profesionalismo e identidad pedagógica, así como la adaptación de sus prácticas de enseñanza, colegas y compañeros, la meditación para desarrollar la profesionalidad de los profesores.

Gonzales (2021) indica que el DD se posiciona como un elemento crucial para alcanzar el objetivo de proporcionar una educación de excelencia, independientemente del plan de estudios y el presupuesto institucional. Este enfoque resalta la importancia del componente humano en el proceso educativo, reconociendo que el desarrollo profesional de los docentes es fundamental para adaptarse a las demandas y expectativas de la sociedad contemporánea. Esto implica que el DD depende también del crecimiento personal y profesional de los educadores.

Escribano (2018) el DD indica que el DD desempeña un papel crucial al promover la responsabilidad necesaria para una formación coherente y un aprendizaje significativo. Este enfoque destaca que la labor del docente va más allá de impartir conocimientos, ya que también tiene la responsabilidad de guiar y motivar a los estudiantes en su desarrollo personal. Así, el DD no solo se centra en el aspecto profesional del enseñar, sino que también busca contribuir al crecimiento integral de los estudiantes, fomentando valores, habilidades socioemocionales y el desarrollo de una mentalidad crítica y reflexiva.



Loayza, et al. (2022) menciona que el DD se enfoca en el crecimiento profesional de los educadores, quienes emplean su criterio para seleccionar los aspectos más relevantes de la cultura de su país y transmitirlos a sus alumnos. El objetivo principal es que los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino que también se apropien de ellos y los integren de manera significativa en su proceso de aprendizaje. Este enfoque destaca la importancia de que los docentes estén capacitados y comprometidos con su desarrollo profesional, así como con la promoción de un aprendizaje culturalmente relevante y significativo para los estudiantes.

Martínez, et al. (2020) es importante que la valoración del desempeño docente sea un proceso sistemático que proporcione datos confiables para verificar el impacto educativo en los estudiantes y para identificar los logros en términos de aprendizaje y desarrollo de habilidades. No obstante, una evaluación estandarizada que uniformiza tanto a los maestros como a los alumnos y se basa en situaciones hipotéticas no es la herramienta adecuada para evaluar todas las acciones que el profesor lleva a cabo en el aula, considerando las diversas circunstancias que enfrenta en su día a día como docente.

La valoración del desempeño docente debe ser un proceso sistemático del cual se obtengan datos confiables que permitan comprobar el efecto educativo en los alumnos, donde se perciba el logro de aprendizajes y desarrollo de competencias; pero una evaluación estandarizada que homogeniza tanto a maestros como alumnos y que parte de situaciones hipotéticas no es el instrumento idóneo para evaluar todo lo que el profesor está realizando en su aula ante las diferentes circunstancias que se le presentan en su cotidianidad laboral.

Alliaud (2018) el análisis del DD resulta sumamente complejo especialmente en el contexto actual donde la educación enfrenta diversos desafíos. En este sentido, se reconoce la relevancia de la formación continua del maestro como una necesidad social imperativa. Esta formación constante tiene como objetivo impulsar mejoras significativas en el ámbito educativo, permitiendo a los docentes desarrollar nuevas habilidades, actualizar sus conocimientos y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educacional.

Zaldivar & Quintal (2021) los docentes en la educación básica desempeñan el papel de guías y tienen el compromiso de formar a los estudiantes para el futuro. es importante tener en cuenta que cada docente exhibe un desempeño único, el cual está influenciado por una serie de factores diversos. Estos incluyen el contexto en el que trabajan, ya sea rural o urbano, su estilo personal de enseñanza, los recursos educativos a los que tienen acceso, entre otros aspectos. Esta diversidad de factores significa que no hay una única medida para evaluar el desempeño docente, ya que lo que puede ser efectivo en un contexto puede no serlo necesariamente en otro.

Valladares, et al. (2022) el DD se describe como una preocupación por el progreso integral de los estudiantes, reconociendo las heterogéneas realidades que enfrentan. El rol del docente es fundamental en garantizar que los estudiantes adquieran los recursos necesarios para enfrentar con competencia los desafíos y obstáculos que se presentan en la realidad. Además de impartir conocimientos, el docente tiene la responsabilidad de proporcionar herramientas, habilidades y apoyo emocional a los estudiantes, permitiéndoles desarrollar su potencial y enfrentar los retos que puedan surgir en su camino educativo y más allá.

Finalmente, acotamos que el DD engloba las distintas acciones que un profesor realiza en relación con su comunidad educativa. Además, sobre la teoría del desempeño docente, recurrimos a Fierro, et al. (1999) debido a que propone dimensiones que abarcan la totalidad del significado de ser docente, no solo un elemento educativo o trabajador sino un ser social que debe disfrutar y vincular todo su aprendizaje a educar y también a relacionarse con toda su comunidad educativa. Entre las dimensiones tenemos: a) Dimensión personal: El maestro, en primera instancia, es un ser humano, aquello implica que el DD es una actividad humana. Es esencial tener una comprensión profunda de que un profesor es un ser humano real, con características únicas, cualidades y desafíos, además de poseer ideales, metas, motivaciones e imperfecciones. Esta perspectiva es fundamental para abordar su labor de manera profesional y empática. b) Dimensión interpersonal: es una meditación sobre el clima laboral, las oportunidades de participación con opiniones y los tipos de comunicación actualmente en uso. También se analizan inconvenientes que surgen y la forma de superarlos, así como la cooperación

escolar y el nivel de satisfacción de los maestros con su entorno y las relaciones que mantienen. c) Dimensión institucional: Destaca las características institucionales relacionadas con el rendimiento académico, como las pautas de conducta y comunicación entre compañeros y autoridades, los conocimientos compartidos y las estrategias de enseñanza entre profesores, las costumbres y tradiciones, los estilos de comunicación y relación, los rituales formales e informales, los estilos de gestión y las condiciones del lugar de trabajo. d) Dimensión didáctica: busca analizar la manera en que el conocimiento es enseñado a los estudiantes para que ellos lo puedan recrear, así como las formas de enseñanza y concepción del proceso educativo. Para lograr esto, es necesario examinar las técnicas de enseñanza utilizados, la distribución de las tareas con los alumnos, el nivel de conocimientos que tienen, las pautas de trabajo en el aula, los tipos de métodos de evaluación, las estrategias de resolución de problemas escolares y, por último, los hitos de aprendizaje que van alcanzando los estudiantes. e) Dimensión valoral: el DD no es imparcial; implica necesariamente un conjunto de valores. Cada maestro expresa sus propios valores, creencias, actitudes y juicios de alguna manera a través de su labor educativa, ya sea implícita o explícitamente. En conclusión, el profesor está revelando su visión del mundo, cómo evalúa el conocimiento y las relaciones humanas, así como la forma en que gestiona los momentos de enseñanza.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Esta pesquisa surge a partir de un genuino interés por el tema y se enfoca en la exploración de nuevos conocimientos. Su objetivo principal es recopilar información del mundo real con el propósito de ampliar el conocimiento científico y orientado hacia la revelación de principios y leyes. (Sánchez y Reyes, 2018)

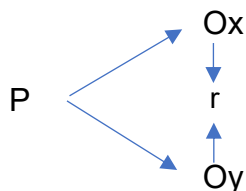
Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo; el método consistió en la cuantificación de las variables. El fundamento principal de esta metodología fue la observación y recolección de datos, con el fin de analizarlos para la contrastación de las hipótesis; es decir, efectuamos una verificación empírica de las bases teóricas previas (Hernández-Sampiere & Mendoza, 2018).

Dado que no se efectuaron modificaciones de las variables y solo se observó la realidad de la población a investigar, se utilizó el diseño no experimental, puesto que se realizó el estudio bajo su contexto para finalmente poder analizar los datos obtenidos. (Hernández-Sampiere & Mendoza, 2018).

El nivel de investigación adoptado fue el descriptivo correlacional, ya que se buscó determinar la relación existente entre dos o más variables, al mismo tiempo que se describió el contexto de cómo se encontraron dichas relaciones. (Galarza et al, 2020).

**Figura 1**

*Diseño de investigación correlacional*



Dónde:

P= Población

Ox = Observación a la variable LD

Oy = Observación a la variable DD

r = Relación

## **3.2 Variables y Operacionalización**

### **3.2.1 Variable 1**

#### ***Definición Conceptual.***

El LD es brindar pautas, organizar la labor de los profesores y dirigirlo hacia los mismos objetivos, preservando al mismo tiempo el compromiso del profesorado con la misión de la institución, son tareas propias de la dirección ejecutiva (Maya et al., 2019).

#### ***Definición Operacional.***

La variable LD se operacionalizará con sus 6 dimensiones: D1: Liderazgo coercitivo o autoritario, D2: Liderazgo democrático, D3: Liderazgo afiliativo, D4: Liderazgo timonel, D5: Liderazgo coach y D6: Liderazgo visionario u orientativo

#### ***Indicadores.***

Toma de decisión, delegación de funciones, motivación con colaboradores, control, comunicación con colaboradores y confianza.

#### ***Escala.***

Tipo Likert. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

### **3.2.2 Variable 2**

#### ***Definición Conceptual.***

El DD se refiere a las labores realizadas por los maestros en el desempeño de sus funciones; además del uso de competencias para conseguir un aprendizaje significativo en los estudiantes y las metas que todo docente de una institución debe alcanzar (Minedu, 2016). En otras palabras, esta variable refleja las actividades que realizan los educadores.

### ***Definición Operacional.***

La variable DD se operacionalizará con sus 5 dimensiones: D1: personal, D2: interpersonal, D3: didáctica, D4: institucional y D5: valoral

### ***Indicadores.***

Vocación profesional, cualidades personales, satisfacción personal, clima institucional, relaciones con los padres de familia, relaciones con los estudiantes, manejo de conflictos, sociabilización, identificación institucional, convivencia, sociabilización, identificación institucional, convivencia, ejercicio profesional, valores personales y práctica de valores.

### ***Escala.***

Tipo Likert. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

## **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

### ***3.3.1 Población Muestral***

La unidad poblacional investigada estuvo constituida por los 51 docentes masculinos y femeninos de una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023. Se consideró un estudio censal al tomar el 100% de la población como muestra.

### ***Criterios de Inclusión.***

Personal docente que enseña en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac.

### ***Criterios de Exclusión.***

Los maestros que manifestaron en algún momento del estudio su decisión de no seguir participando y maestros con licencia.

### ***3.3.2 Unidad de Análisis***

La unidad de análisis estuvo conformada por los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.4.1 Técnica**

Según Sánchez & Reyes (2018) las técnicas son los métodos utilizados para conseguir la información necesaria sobre un fenómeno, de acuerdo con los objetivos del estudio. En esta pesquisa, se empleó la técnica de encuesta para obtener información sobre las dos variables analizadas: LD y DD.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Meneses, et al. (2022) manifestaron que una herramienta como el cuestionario facilita al investigador la formulación de preguntas para obtener los datos necesarios. Se aplicaron dos instrumentos que fueron adaptados de Silva (2022) y Urteaga (2021).

#### **3.4.3. Validez y Confiabilidad**

##### ***Validez.***

Hernández- Sampieri & Mendoza (2018) declaró que el término "validez" alude a la precisión con la que un instrumento mide la variable evaluada. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos para luego ser usados en esta investigación.

##### ***Confiabilidad.***

El nivel de fiabilidad del instrumento fue determinado por el Alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Al principio, se llevó a cabo la observación e identificación del problema a investigar, así como la realidad en el que se encuentran las variables relacionadas con dicho problema. En ese contexto, se fijaron tanto los objetivos generales como los específicos. Adicionalmente, se estableció las técnicas e instrumentos y la metodología a seguir: se requirió una carta de presentación a la UCV para poder aplicar los instrumentos, luego la institución educativa nos dio la autorización con la cual se aplicó el instrumento y posteriormente, se realizó el procesamiento de datos. Finalmente, se llevó a cabo el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, lo que permitió obtener los resultados del estudio.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

El análisis de los datos se realizó empleando tanto la estadística descriptiva, así como la inferencial. Una vez obtenidos los datos de los instrumentos de recolección, se procedió a procesar la información mediante el uso de software como Excel y SPSS. Los resultados más relevantes de cada variable fueron detallados en tablas y figuras ilustrativas.

### **3.7 Aspectos Éticos**

En la presente investigación, se han seguido las pautas establecidas por el código de ética de la UCV, el cual engloba principios fundamentales como:

#### **Autonomía.**

Se aplicó un consentimiento informado donde se especificó que la participación es voluntaria y libre en todo momento.

#### **No maleficencia.**

Se explicó que la investigación no lo expone a riesgos o daños y que tiene la libertad de exonerar aquellas preguntas que le incomoden responder.

#### **Beneficiencia.**

Los estudios podrán convertirse en beneficio de la institución.

#### **Justicia.**

Se explicó que los datos son anónimos y confidenciales.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística Descriptiva

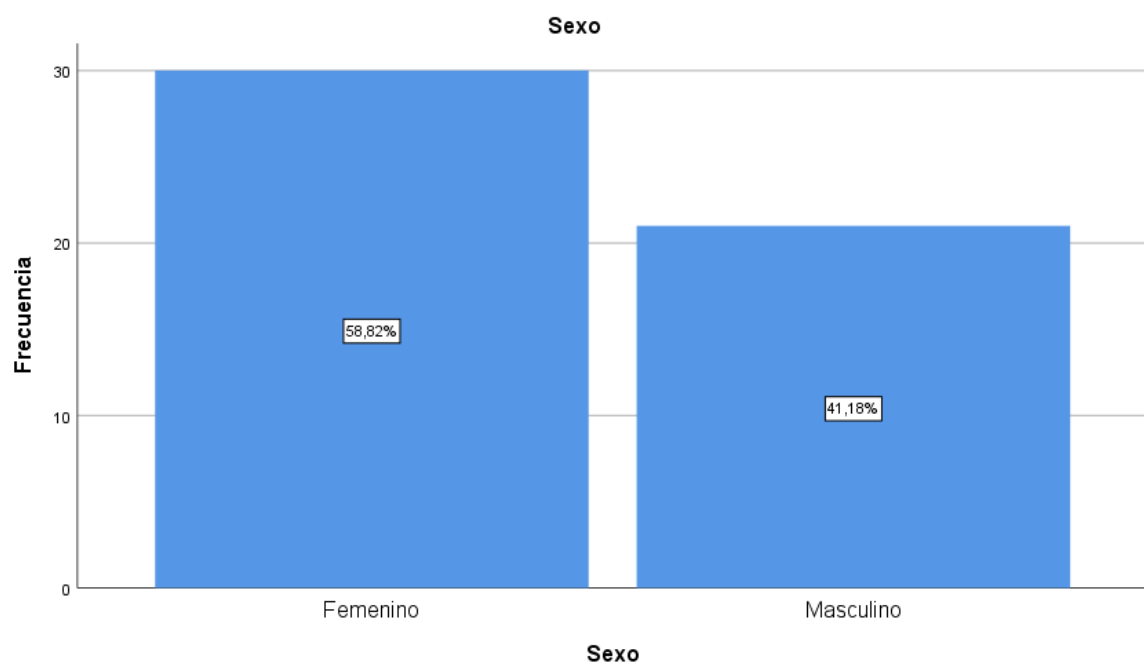
**Tabla 1**

*Frecuencias descriptivas: sexo*

	Sexo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	30	58,8	58,8	58,8
Masculino	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 1**

Sexo



#### **Interpretación:**

Se observa que la mayoría de docentes son de sexo femenino, lo cual representa el 58,8% del total, mientras que los docentes de sexo masculino, el 41,2%.

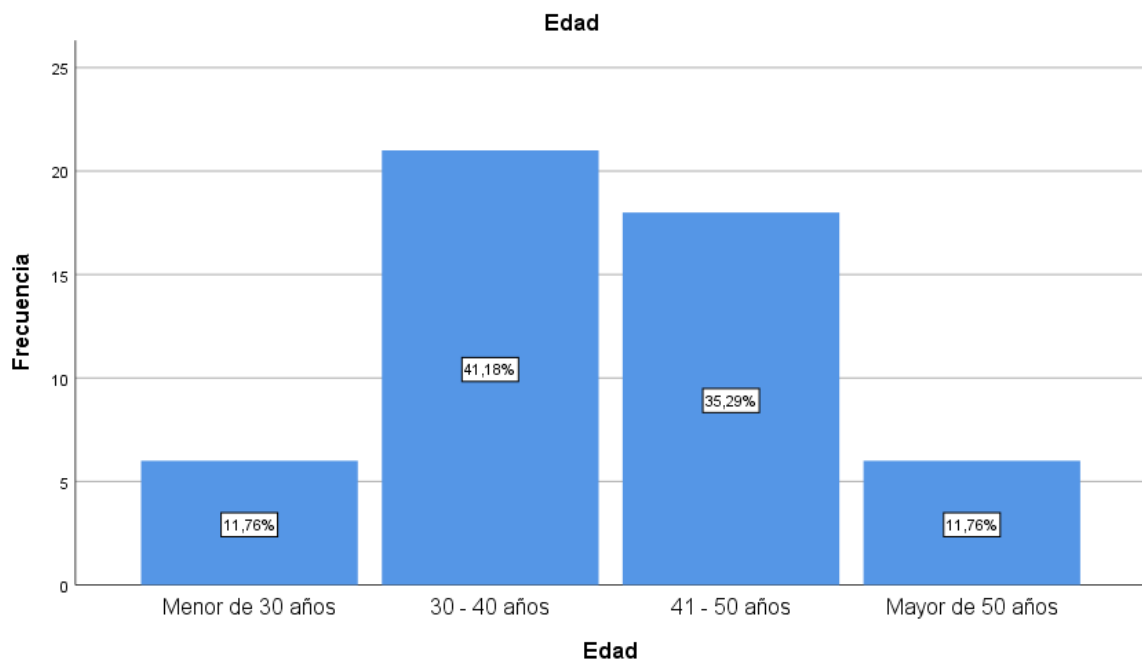
**Tabla 2**

*Frecuencias descriptivas: Edad*

<b>Edad</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor de 30 años	6	11,8	11,8	11,8
30 - 40 años	21	41,2	41,2	52,9
41 - 50 años	18	35,3	35,3	88,2
Mayor de 50 años	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Edad*



**Interpretación:**

Se puede observar que la mayoría de los docentes tienen edades que abarcan los 30 y 40 años, lo que equivale al 41,2% del conjunto total.

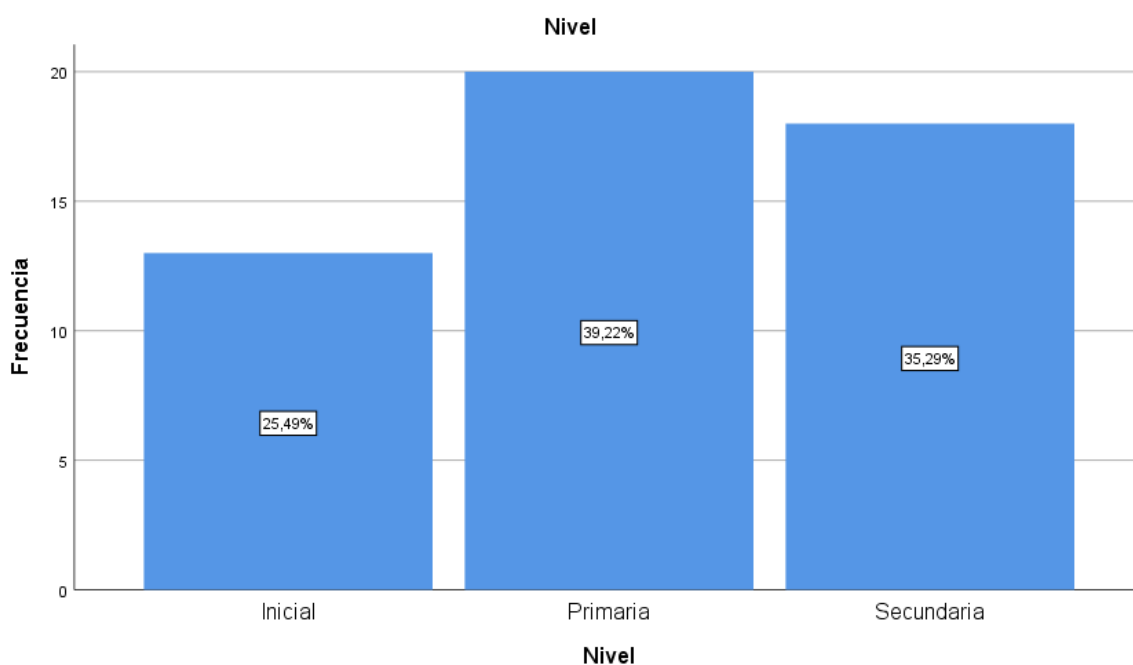
**Tabla 3**

*Frecuencias descriptivas: Nivel*

<b>Nivel</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicial	13	25,5	25,5	25,5
Primaria	20	39,2	39,2	64,7
Secundaria	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Nivel*



**Interpretación:**

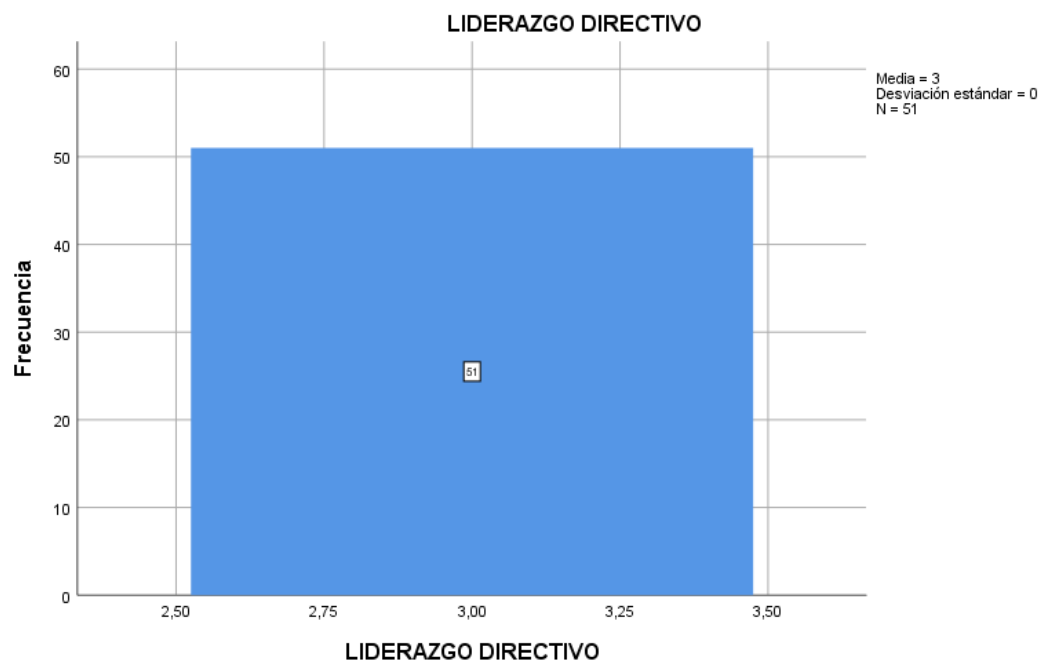
Se puede observar que los maestros son de diversos niveles. El 68.6% son docentes del nivel primaria y secundaria.

**Tabla 4**  
Variable 1: LD

LD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	51	100,0	100,0	100,0

**Figura 4**

LD



**Interpretación:**

Se puede apreciar que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto según lo evidenciado.

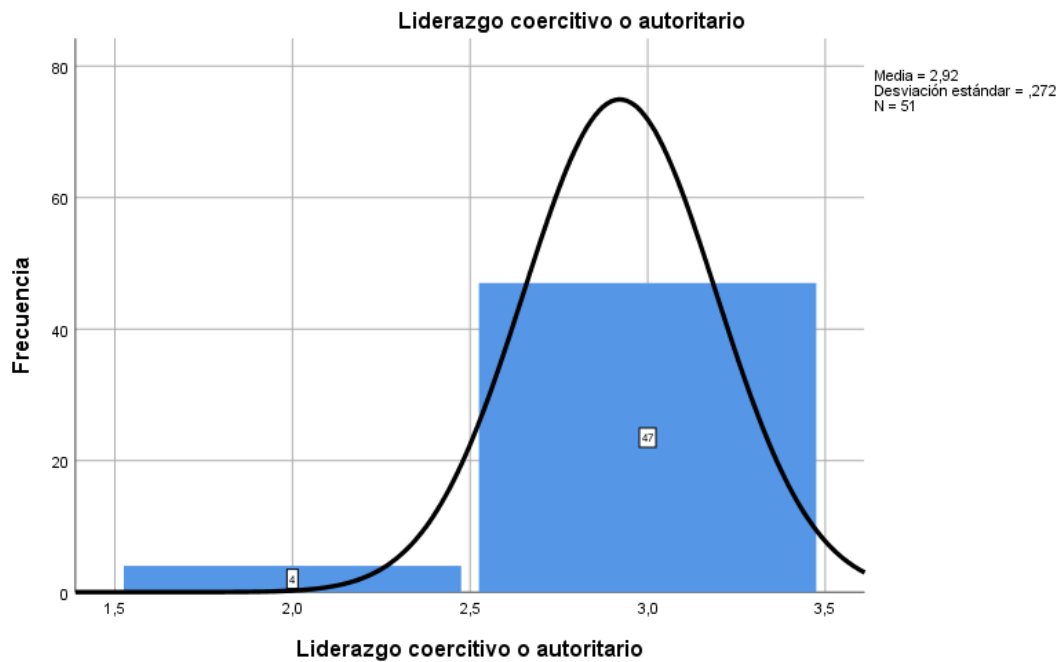
**Tabla 5**

*Dimensión1: Liderazgo coercitivo o autoritario*

<b>Liderazgo coercitivo o autoritario</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	4	7,8	7,8	7,8
Alto	47	92,2	92,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Liderazgo coercitivo o autoritario*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo autoritario, 4 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 7,8%, mientras que 47 profesores lo calificaron como alto, representando el 92,2%.

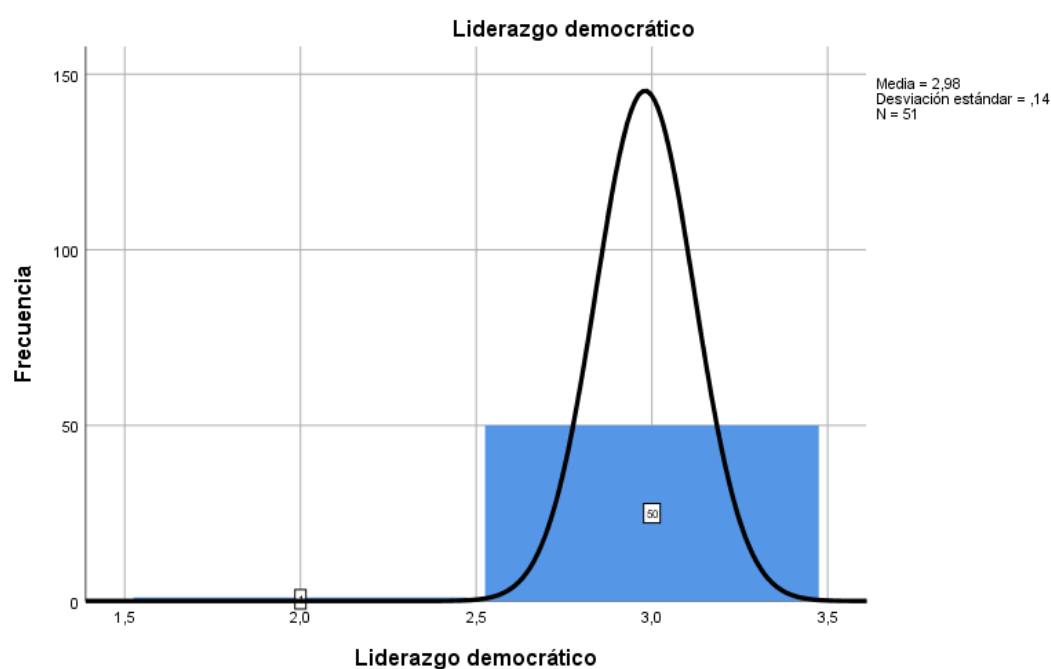
**Tabla 6**

*Dimensión 2: Liderazgo democrático*

Liderazgo democrático					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderado	1	2,0	2,0	2,0
	Alto	50	98,0	98,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Liderazgo democrático*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo democrático, 1 profesor lo evaluó como moderado, lo que equivale al 2%, mientras que 50 profesores lo calificaron como alto, representando el 98%.

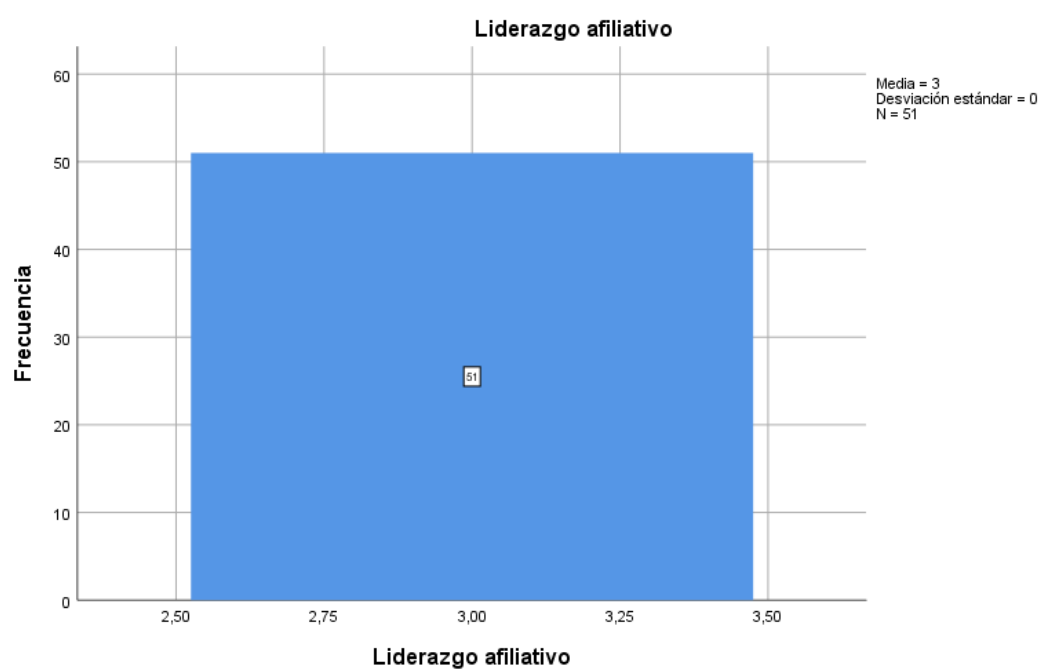
**Tabla 7**

*Dimensión 3: Liderazgo afiliativo*

Liderazgo afiliativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	51	100,0	100,0	100,0

**Figura 7**

*Liderazgo afiliativo*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo afiliativo, el total de profesores lo calificaron como alto, representando el 100%.

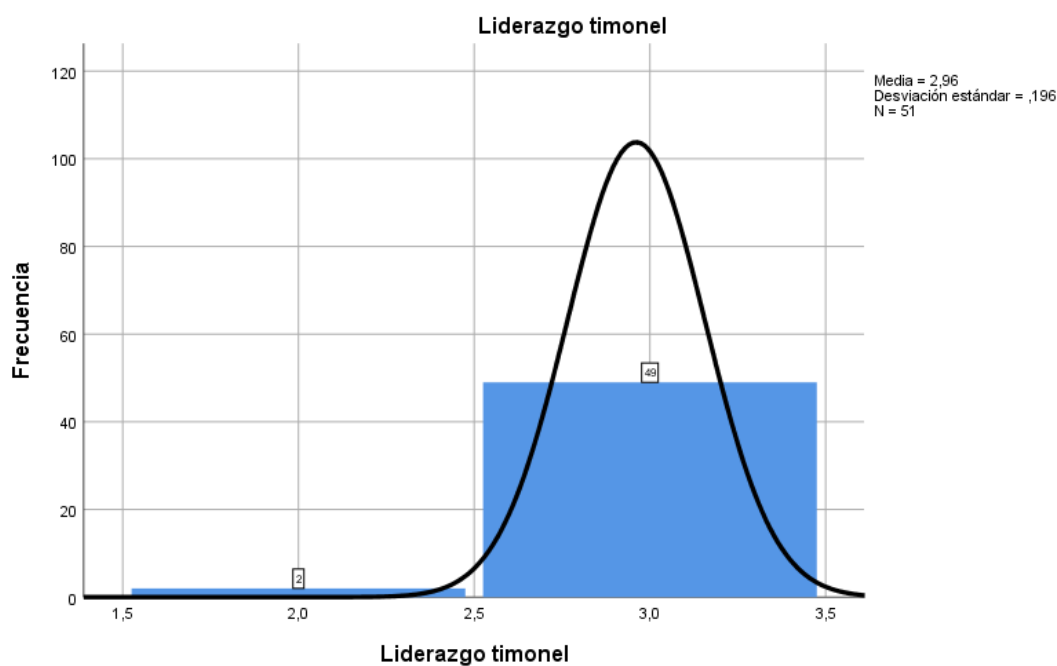
**Tabla 8**

*Dimensión 4: Liderazgo timonel*

Liderazgo timonel				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	2	3,9	3,9	3,9
Alto	49	96,1	96,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Liderazgo timonel*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo timonel, 2 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 3,9%, mientras que 49 profesores lo calificaron como alto, representando el 96,1%.



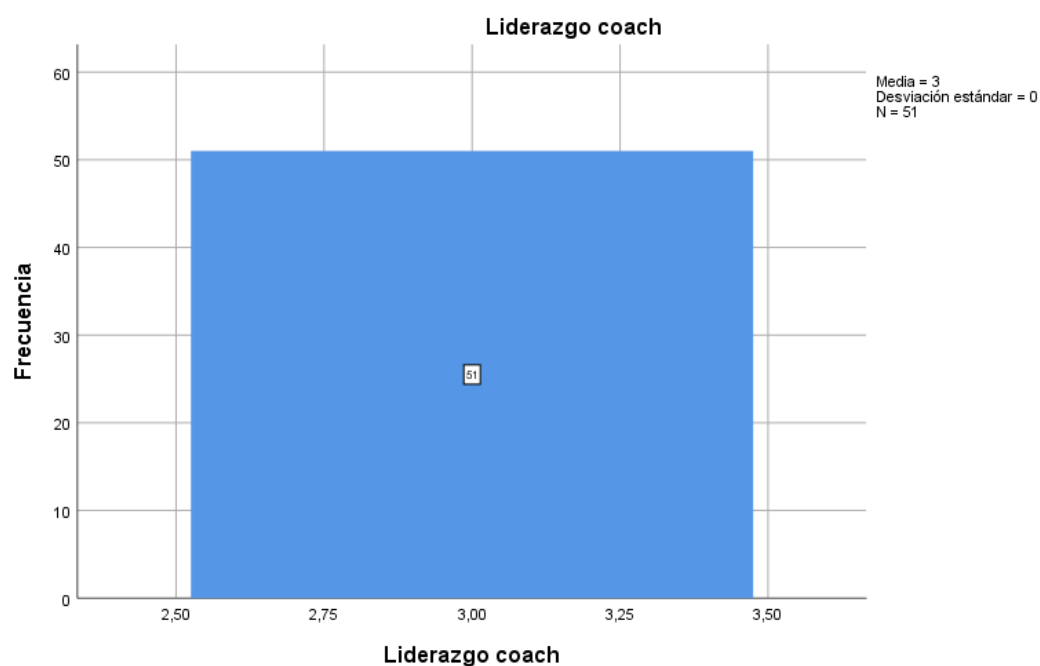
**Tabla 9**

*Dimensión 5: Liderazgo coach*

Liderazgo coach				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	51	100,0	100,0	100,0

**Figura 9**

*Liderazgo coach*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo coach, el total de profesores lo calificaron como alto, representando el 100%.

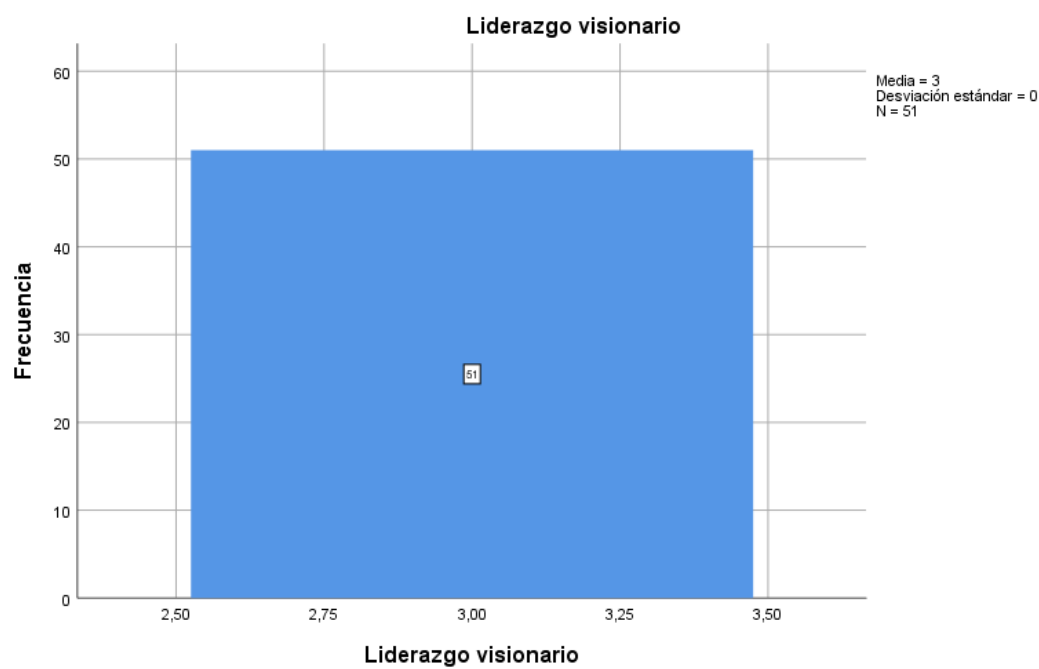
**Tabla 10**

*Dimensión 6: Liderazgo visionario*

Liderazgo visionario				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	51	100,0	100,0	100,0

**Figura 10**

*Liderazgo visionario*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al liderazgo visionario, el total de profesores lo calificaron como alto, representando el 100%.

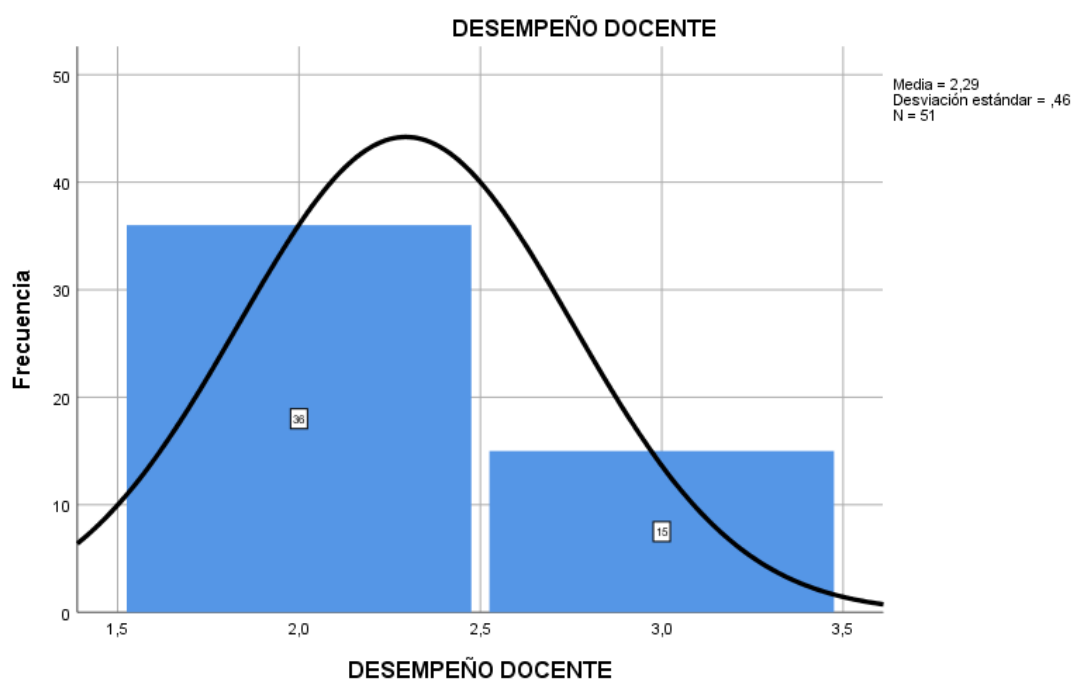
**Tabla 11**

Variable 2: DD

Desempeño docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	36	70,6	70,6	70,6
Alto	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 11**

DD



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación al DD, 36 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 70,6%, mientras que 15 profesores lo calificaron como alto, representando el 29,4%.

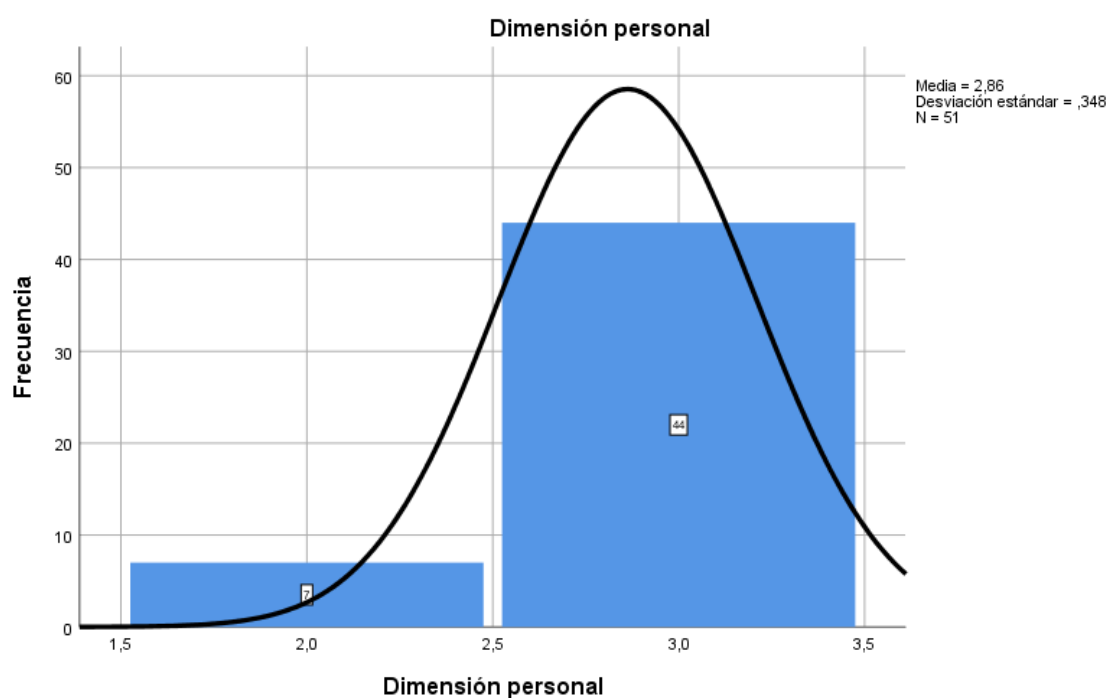
**Tabla 12**

*Dimensión 1: Personal*

Dimensión personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	7	13,7	13,7	13,7
Alto	44	86,3	86,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 12**

*Personal*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación a la dimensión personal, 7 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 13,7%, mientras que 44 profesores lo calificaron como alto, representando el 86,3%.

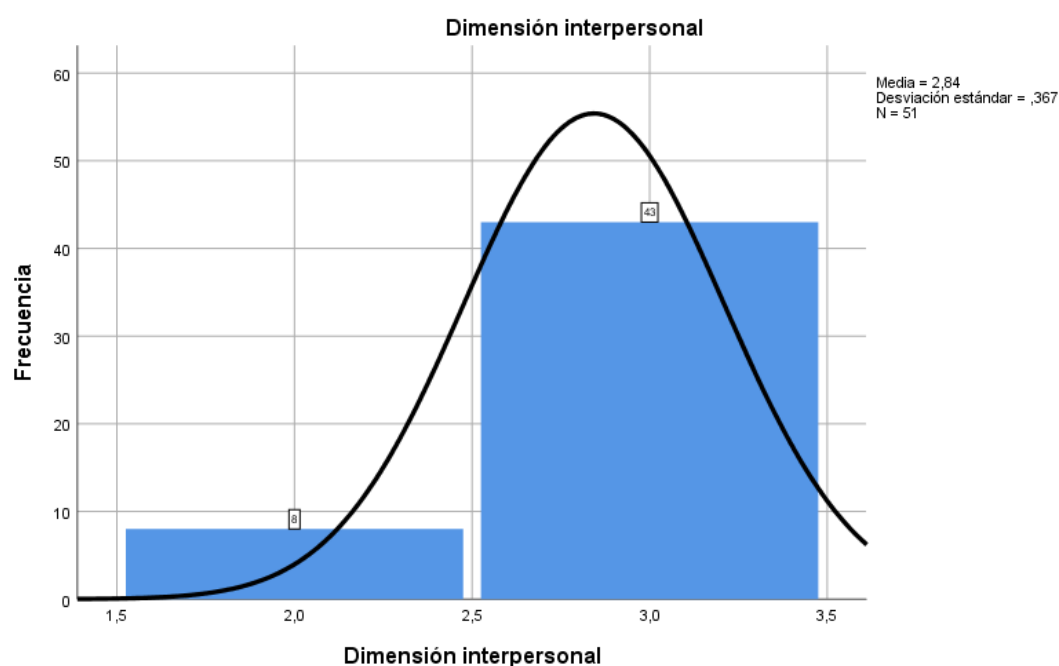
**Tabla 13**

*Dimensión 2: Interpersonal*

Dimensión interpersonal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	8	15,7	15,7	15,7
Alto	43	84,3	84,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 13**

*Interpersonal*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación a la dimensión interpersonal, 8 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 15,7%, mientras que 43 profesores lo calificaron como alto, representando el 84,3%.

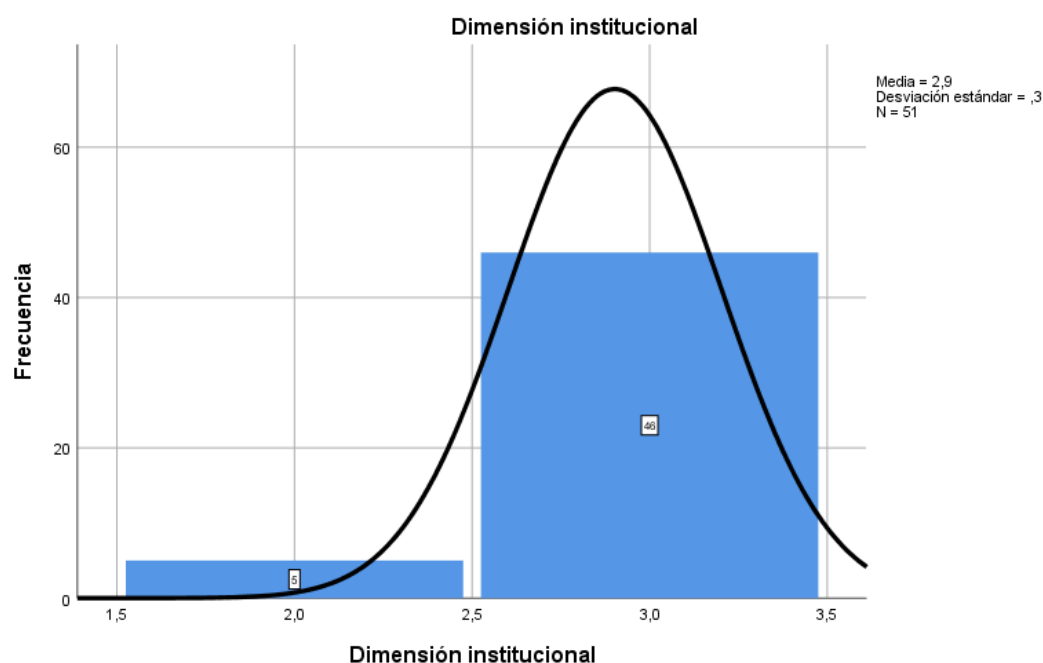
**Tabla 14**

*Dimensión 4: Institucional*

Dimensión institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validado	Moderado	5	9,8	9,8	9,8
	Alto	46	90,2	90,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Figura 14**

*Institucional*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación a la dimensión institucional, 5 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 9,8%, mientras que 46 profesores lo calificaron como alto, representando el 90,2%.

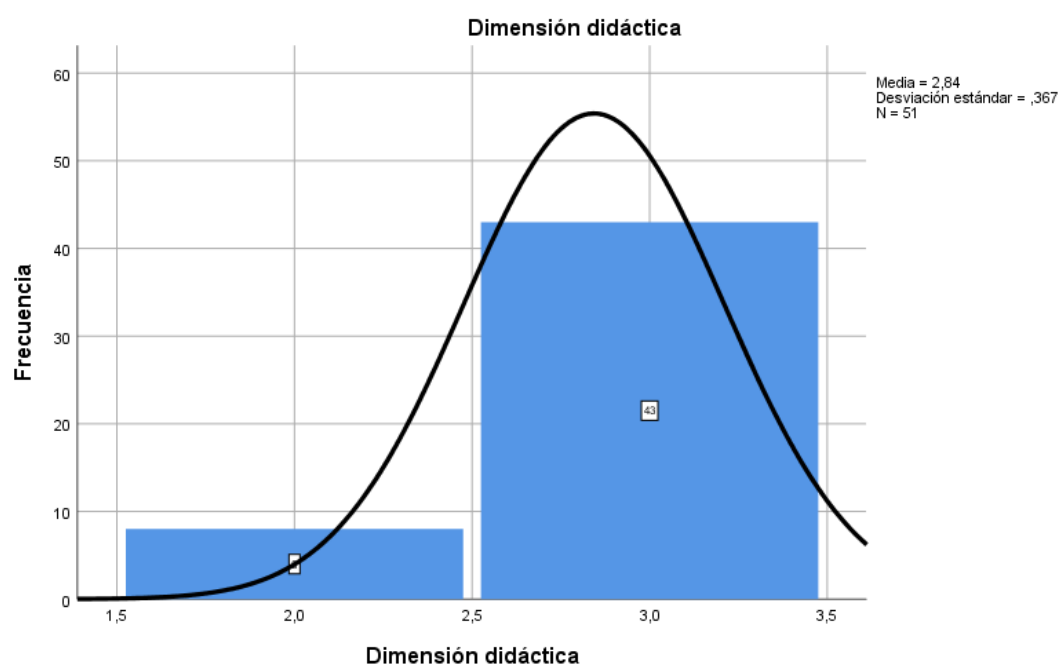
**Tabla 15**

*Dimensión 3: Didáctica*

Dimensión didáctica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	8	15,7	15,7	15,7
Alto	43	84,3	84,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Figura 15**

*Didáctica*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación a la dimensión didáctica, 8 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 15,7%, mientras que 43 profesores lo calificaron como alto, representando el 84,3%.

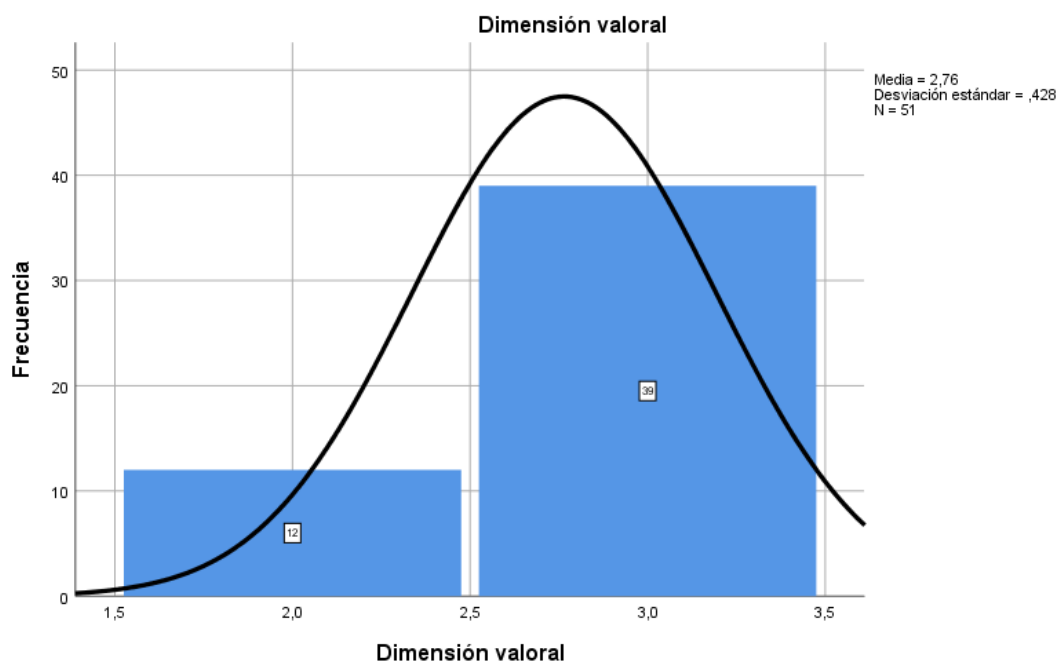
**Tabla 16**

*Dimensión 5: Valoral*

		Dimensión valoral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderado	12	23,5	23,5	23,5
	Alto	39	76,5	76,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Figura 16**

*Valoral*



**Interpretación:**

Se puede considerar que, en relación a la dimensión valoral, 12 profesores lo evaluaron como moderado, lo que equivale al 23,5%, mientras que 39 profesores lo calificaron como alto, representando el 76,5%.



**Tabla 17**

*Pruebas de normalidad de las dos variables con sus dimensiones.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LD	,959	51	,073
Liderazgo coercitivo o autoritario	,896	51	,000
Liderazgo democrático	,960	51	,083
Liderazgo afiliativo	,918	51	,002
Liderazgo timonel	,954	51	,048
Liderazgo coach	,937	51	,009
Liderazgo visionario	,938	51	,011
DD	,979	51	,500
Dimensión personal	,948	51	,027
Dimensión interpersonal	,920	51	,002
Dimensión didáctica	,940	51	,012
Dimensión institucional	,931	51	,005
Dimensión valoral	,930	51	,005

Dado que el tamaño de la muestra empleada es mayor a 51 datos, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de aceptación del 0.95, así como un margen de rechazo máximo del 0.05, se llevó a cabo el estadístico de Shapiro-Wilk para analizar la normalidad de las variables LD y DD. El resultado mostró que el p-valor para LD fue de 0.073, mientras que para DD fue de 0.500.

Para que una distribución sea considerada normal, se requiere que ambos p-valores sean menores a 0.05. Dado que los p-valores obtenidos son mayores, se concluye que ambas variables no siguen una distribución normal, lo que sugiere que se trata de una prueba no normal o no paramétrica. Por lo tanto, se optó por utilizar la prueba de correlación Rho-Spearman, que es una prueba no paramétrica adecuada para este tipo de datos.

## 4.2 Estadística Inferencial

### Hipótesis General:

**Ha:** Existe una relación entre el LD y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el LD y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 18**

*Correlaciones entre las dos variables.*

		Correlaciones		
		DD	LD	
Rho de Spearman	DD	Coefficiente de correlación	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	.	,477
		N	51	51
	LD	Coefficiente de correlación	,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,477	.
		N	51	51

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 18, con un coeficiente de correlación Rho de 0,102 se demostró una correlación positiva muy baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre LD y DD en la institución en estudio.

### Hipótesis Específica 1

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023

**Tabla 19**

*Correlación del primer objetivo específico*

		Correlaciones		
			Liderazgo coercitivo o autoritario	DD
Rho de Spearman	Liderazgo coercitivo o autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	-,261
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	51	51
DD	DD	Coefficiente de correlación	-,261	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	51	51

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 19, con un coeficiente de correlación Rho de -0,261 se demostró una correlación negativa baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo coercitivo o autoritario y DD en la institución en estudio.

## Hipótesis Específica 2

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo democrático y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo democrático y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 20**

*Correlación del segundo objetivo específico*

		Correlaciones		
			Liderazgo democrático	DD
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,219
		Sig. (bilateral)	.	,122
		N	51	51
	DD	Coefficiente de correlación	,219	1,000
		Sig. (bilateral)	,122	.
		N	51	51

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 20, con un coeficiente de correlación Rho de 0,219 se demostró una correlación positiva baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo democrático y DD en la institución en estudio.

### Hipótesis Específica 3

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo afiliativo y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo afiliativo y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 21**

*Correlación del tercer objetivo específico*

		<b>Correlaciones</b>		
			Liderazgo afiliativo	DD
Rho de Spearman	Liderazgo afiliativo	Coeficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	51	51
DD	Liderazgo afiliativo	Coeficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 21, con un coeficiente de correlación Rho de 0,332 se demostró una correlación significativa positiva baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo afiliativo y DD en la institución en estudio.

#### Hipótesis Específica 4

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo timonel y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo timonel y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 22**

*Correlación del cuarto objetivo específico*

		<b>Correlaciones</b>		
			Liderazgo timonel	DD
Rho de Spearman	Liderazgo timonel	Coeficiente de correlación	1,000	-,405**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	51	51
	DD	Coeficiente de correlación	-,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	51	51

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

#### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la tabla 22, con un coeficiente de correlación Rho de -0,405 se demostró una correlación significativa negativa regular entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo timonel y DD en la institución en estudio.

### Hipótesis Específica 5

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo coach y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo coach y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 23**

*Correlación del quinto objetivo específico*

		Correlaciones		
			Liderazgo coach	DD
Rho de Spearman	Liderazgo coach	Coeficiente de correlación	1,000	,100
		Sig. (bilateral)	.	,484
		N	51	51
	DD	Coeficiente de correlación	,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,484	.
		N	51	51

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 23, con un coeficiente de correlación Rho de 0,100 se demostró una correlación negativa muy baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo coach y DD en la institución en estudio.

### Hipótesis Específica 6

**Ha:** Existe una relación entre el liderazgo visionario y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Ho:** No existe una relación entre el liderazgo visionario y el DD en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

**Tabla 24**

*Correlación del sexto objetivo específico*

		Correlaciones		
			Liderazgo visionario	DD
Rho de Spearman	Liderazgo visionario	Coeficiente de correlación	1,000	,228
		Sig. (bilateral)	.	,108
		N	51	51
	DD	Coeficiente de correlación	,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,108	.
		N	51	51

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 24, con un coeficiente de correlación Rho de 0,228 se demostró una correlación positiva baja entre las variables. En síntesis, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la alterna (Ha), se confirma, entonces, una relación entre liderazgo visionario y DD en la institución en estudio.



## V. DISCUSIÓN

Después de llevar a cabo el estudio de los resultados mediante la estadística descriptiva e inferencia; en la hipótesis general, la tabla 18 demostró que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0,102 y p valor de 0,000. Este análisis se aplicó a 51 encuestados y reveló una relación entre el LD y DD en la institución en estudio. Estos resultados son semejantes a lo expresado por Contreras (2023) quien obtuvo en su estudio un Rho de 0,315 lo cual significa una correlación positiva moderada. No obstante, no concuerdan con otros estudios donde el nivel de correlación es más elevado como en el caso de Akintui (2022) quien señala con el 95% de confianza que el LD y el DD tienen una estrecha relación indicando que, a mayor LD, mejor será el DD. Asimismo, Cucho (2020) indica con un acumulado de 43,1% y 56,9%, en las valoraciones de nivel alto y bueno, respectivamente, que hay correspondencia significativa entre las variables, lo cual favorece a la mejora del servicio educativo. Además, los resultados de Silva (2022) quien obtuvo correlación positiva media siendo el coeficiente de Spearman de 0,389 y un nivel de significancia del 0,021 menor a 0,05 son similares a los de esta investigación: que a un mayor nivel de liderazgo existirá un incremento en el DD. Después del análisis realizado de esta hipótesis, se infiere que los resultados de baja correlación entre las variables se deben a que el DD no depende únicamente de un LD adecuado, es decir, son muchos los componentes que pueden influenciar en la mejora de esta labor, estos factores pueden ser los siguientes: un buen o mal clima laboral, los problemas o inquietudes personales del profesor, la formación elevada o escasa que haya recibido, problemas de salud, el bienestar psicológico, entre otros.

Entorno a la hipótesis específica 1, la tabla 19 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo coercitivo o autoritario con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de -0,261 y p valor de 0,000, esto evidenció que sí están relacionados. Estos resultados significan que, a menor liderazgo coercitivo o autoritario, mayor DD. Los resultados no coinciden con Quiroz (2019) que menciona que el LD alto genera el interés de los profesores por un trabajo en conjunto y la importancia de la retroalimentación. Tampoco con Reeves (2019) y García (2021). Los resultados sí

son coherentes con Goleman (2020) quien manifiesta que el liderazgo autoritario suprime la creatividad de los trabajadores al no tomar en cuenta sus ideas u opiniones con respecto a la labor que les hayan encomendado. También es concordante con Salgado (2020) que juzga la política educativa que no forma a los directores adecuados para la labor. Posterior al análisis realizado de esta hipótesis y haciendo contraste de los hallazgos de este estudio se puede manifestar que rasgos efectivos del liderazgo coercitivo o autoritario como; por ejemplo, una rápida toma de decisiones, sí hacen viable el DD, sin embargo, no de una forma significativa o positiva. Además, se infiere que la existencia de líderes coercitivos o autoritarios que no colaboran a la mejora del DD se da por una falta de capacitación a los nuevos directores, esto debe ser parte del trabajo de la UGEL o DRELM correspondiente. Es decir, si se impulsa una mayor preparación de los nuevos directivos se obtendrá directores más capacitados para cumplir su labor.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la tabla 20 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo democrático con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0,219 y p valor de 0,000 indicando que sí existe relación entre las variables, esto significa que si hay un mayor nivel de liderazgo democrático habrá un mejor DD. Los resultados son similares a Silva (2022) quien afirma en su estudio que las correlaciones positivas medias de las variables fueron de 0,389 indicando que sí hay relación. También con Salazar (2020) que obtuvo un 75% de correlación y con Gonzales y Ramírez (2021). Teóricamente los resultados son coherentes con Chiavenato (1999) quien postula que el líder demócrata genera el apoyo de un equipo en un entorno de respeto e igualdad entre los miembros del equipo que dirige. Esto genera que los trabajadores se encuentren cómodos en su área laboral obteniendo mejores resultados en torno a la obtención de sus objetivos. Además, este tipo de líder destaca por su habilidad de guía y de resolución de problemas. Por tanto, resulta vital fomentar este tipo de liderazgo en las instituciones, puesto que garantiza el alcance de los objetivos teniendo en cuenta la colaboración de todos los involucrados. Después del análisis realizado de esta hipótesis, se infiere que los atributos del liderazgo democrático son esenciales para que un líder directivo pueda impulsar la mejora del desempeño de sus docentes generando un ambiente de aprendizaje enriquecedor y un espíritu de comunidad sólido; adicionalmente,

empodera a cada miembro del colegio para que contribuya con su visión única alcanzando todo su máximo potencial.

Con respecto a la hipótesis específica 3, la tabla 21 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo afiliativo con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0,332 y p valor de 0,000, demostrando que sí existe relación entre las variables. Los resultados significan que, a mayor liderazgo afiliativo, mayor DD. Esto concuerda con lo manifestado por Cabanillas (2022) que sostiene que hay una estrecha relación entre un nivel de liderazgo alto y el mejoramiento del quehacer de los maestros, lo cual se traduce en un aumento del acompañamiento pedagógico hacia los estudiantes. También con Dueñez (2021) que manifiesta que el nivel de correspondencia entre las variables es medio y con Torres (2022). Además, coincide con la teoría de Córdova, et al. (2021) que aporta que la aplicación del LD en el aula tiene un impacto positivo al fomentar la colaboración entre el personal docente y evitar la aparición de prácticas discriminatorias y persecutorias hacia aquellos que no comparten las decisiones institucionales. Tras realizar un análisis exhaustivo de la hipótesis, es posible manifestar que el liderazgo afiliativo es una valiosa estrategia para los directores debido a su capacidad para fomentar un entorno de trabajo productivo e inspirador. Al reforzar los lazos interpersonales y fomentar la confianza, se anima a los miembros del personal a dar más de sí mismos, lo que podría conducir a cambios positivos en el entorno de aprendizaje y el logro de los objetivos propuestos. Sin embargo, es esencial combinar este estilo de liderazgo con otras estrategias que apoyen el compromiso de la institución con la excelencia académica y el logro de resultados exclusivamente académicos.

Con respecto a la hipótesis específica 4, la tabla 22 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo timonel con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de -0,405 y p valor de 0,000, confirmando que si existe una relación entre las variables. Estos resultados significan que a menor liderazgo timonel mayor será el DD. Los resultados no concuerdan con Guevara (2021) y Atoche (2020) ya que ellos consideraron otros tipos de liderazgos más positivos para el DD en su investigación. No obstante, sí concuerda con Bohórquez (2020) que manifiesta que el liderazgo

timonel en la dirección no conlleva a cumplir con las necesidades de la institución, dado que su forma de dirigir es insuficiente y conlleva a la pausa del desarrollo pedagógico a nivel institucional y a la falta de participación del personal docente. Después del análisis de la hipótesis, se puede inferir que un liderazgo timonel puede tener efectos desfavorables en una institución, perjudicando la moral y la productividad del personal, así como el rendimiento académico de los estudiantes. Para crear un entorno de trabajo productivo e inspirador que favorezca el crecimiento y el éxito de toda la comunidad educativa, los directores deben adoptar un enfoque más colaborativo y participativo, que fomente la comunicación abierta, el respeto mutuo y la toma de decisiones inclusiva.

Entorno a la hipótesis específica 5, la tabla 23 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo coach con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0,100 y un valor p de 0,000, demostrando que sí existe una relación entre las variables. Los hallazgos son similares con Sante (2019) que obtuvo un vínculo fuerte y directo del LD y DD también con Gamboa (2021) que halló que existe influencia positiva entre sus variables obteniéndose el valor de Sig. de  $0.000 < 0,05$ . Los resultados concuerdan con la teoría de Portilla (2023) que especifica que el LD requiere que el directivo enfrente los desafíos diarios abordándolos desde una perspectiva de resolución de conflictos, asumiendo la responsabilidad siendo un ejemplo a seguir motivando el desarrollo de líderes emergentes. Además de Escribano (2018) y Loayza (2022). Después del análisis de esta hipótesis, se infiere que el liderazgo que impulsa la proactividad es el coach, además es crucial señalar que tener un coach como líder no significa que renuncie a su autoridad o liderazgo. Por el contrario, exige encontrar un equilibrio entre ofrecer orientación y apoyo y establecer límites y expectativas claras para la consecución de los objetivos.

En cuanto a la hipótesis específica 6, la tabla 24 muestra la estadística inferencial que evidencia la relación de la dimensión liderazgo visionario con la variable DD donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0,228 y un valor p de 0,000, dando como resultado que sí existe relación entre las variables. Los hallazgos son parecidos con los de Guerrero (2021) que obtuvo el coeficiente de correlación es  $r = 0.437$  lo que demostró una correlación positiva y Ñahiu (2022)

que halló un nivel porcentual de correlación de  $r^2 * 100 = (0,800)^2 * 100 = 64$ . Lo mencionado es similar a los resultados de Acevedo (2020) quien menciona que un LD efectivo conlleva al bienestar psicológico de los docentes, lo que a su vez se traduce en un mayor nivel de DD beneficiando a toda la comunidad educativa, logrando así satisfacer sus necesidades. También con Alliaud (2018) y Valladares, et al. (2022). Posterior al análisis de esta hipótesis se infiere que el liderazgo visionario entre los directores es una estrategia muy eficaz que fomenta la dirección, la inspiración y la unidad dentro de la institución educativa. Estos líderes pueden lograr mejoras significativas en el rendimiento académico, el entorno de aprendizaje y el desarrollo general de los estudiantes estableciendo una visión clara y ambiciosa, incluyendo a todos los miembros del equipo y fomentando una cultura innovadora.

Metodológicamente, el estudio ha sido destacable ya que se ha adaptado y validado un instrumento que puede resultar valioso para futuros estudios en el mismo campo de investigación o en áreas afines. Este hecho es esencial en la investigación científica, ya que garantiza la fiabilidad y validez de las mediciones y permite obtener resultados más precisos y confiables. Sin embargo, es importante considerar que toda investigación enfrenta ciertas limitaciones, y una de ellas es que la aplicación del instrumento a los docentes fue durante períodos de alta carga laboral lo cual puede haber generado incomodidad y estrés adicional para los participantes.

La presente investigación tiene una significativa relevancia, ya que se enfoca en analizar la relación entre el LD y el DD, permitiendo identificar la asociación entre ambas variables. Los resultados han destacado que la influencia de diferentes tipos de liderazgo puede tener efectos: positivos y negativos en el DD, especialmente en los casos de liderazgo coercitivo o autoritario y timonel.

Este estudio proporciona un valioso aporte a la institución educativa del Rímac, al brindarle una comprensión más clara sobre las acciones y prácticas de liderazgo que son preferibles aplicar en la gestión de la institución. Al conocer y entender cómo el tipo de liderazgo puede afectar el rendimiento de los docentes, la institución puede tomar decisiones más estratégicas para mejorar su funcionamiento y alcanzar sus objetivos tanto a corto como a largo plazo.

Es importante resaltar que, ante la identificación de estilos de liderazgo que pueden tener un impacto negativo en el DD, se abre la oportunidad para que la institución promueva enfoques de liderazgo más colaborativos y participativos. Fomentar un liderazgo que se base en la inspiración, la orientación y el apoyo a los docentes puede generar un clima laboral más positivo, una mayor motivación en el personal y un aumento en la calidad de la educación impartida.

Además, esta investigación no solo beneficia a la institución del Rímac, sino que también aporta conocimientos valiosos al campo de estudio del liderazgo educativo. Al comprender mejor la relación entre el LD y el DD, se pueden desarrollar estrategias y prácticas de liderazgo más efectivas en el ámbito educativo en general, lo que contribuye al mejoramiento continuo de los procesos y resultados educativos a nivel nacional e internacional.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Basándose en el objetivo general y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el LD y DD, interpretada como una relación positiva de muy baja intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un mayor LD está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Segunda: Basándose en el primer objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y DD, interpretada como una relación negativa de baja intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un menor liderazgo coercitivo o autoritario está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Tercera: Basándose en el segundo objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo democrático y DD, interpretada como una relación positiva de baja intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un mayor liderazgo democrático está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Cuarta: Basándose en el tercer objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo afiliativo y DD, interpretada como una relación positiva de baja intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un mayor liderazgo afiliativo está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Quinta: Basándose en el cuarto objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo timonel y DD, interpretada como una relación negativa de moderada intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un menor liderazgo timonel está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Sexta: Basándose en el quinto objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo coach y DD, interpretada como una relación positiva de muy baja intensidad. Se

obtuvo la conclusión de que un mayor liderazgo coach está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.

Séptima: Basándose en el sexto objetivo específico y en concordancia con los hallazgos, se evidenció una significativa correlación entre el liderazgo visionario y DD, interpretada como una relación positiva de baja intensidad. Se obtuvo la conclusión de que un mayor liderazgo visionario está asociado con un mejor DD en las instituciones educativas.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se alienta a los maestros de distintas instituciones educativas en el distrito del Rímac, supervisadas por la UGEL 02, a comprometerse con la participación en capacitaciones con el objetivo de lograr una notable mejora en su quehacer como educadores.

Segunda: Se insta al directivo de la institución educativa de este estudio a profundizar más en el conocimiento sobre los tipos de liderazgo y cómo estos se relacionan en el desempeño de sus profesionales.

Tercera: Se insta a los supervisores educativos a ser aliados en la implementación de prácticas de liderazgo directivo efectivas para la práctica docente.

Cuarta: Se insta a los directores de diferentes instituciones educativas en el distrito del Rímac, que están bajo la supervisión de la UGEL 02, a participar activamente en las actividades educativas y capacitaciones con el propósito de lograr una mejora sustancial en el desempeño de los profesionales a su cargo.

Quinta: Se insta al alcalde de la Municipalidad Distrital del Rímac a generar políticas educativas en su gestión que promuevan el desarrollo del liderazgo.

Sexta: Se insta a implementar un seguimiento constante por parte de los trabajadores de la UGEL 02 que proporcione apoyo y evalúe el desempeño del LD de todos los directores en las instituciones dentro de la jurisdicción de la UGEL 02. Esta medida tiene como objetivo asegurar la ejecución de un trabajo de calidad en la gestión educativa con miras al logro de los objetivos institucionales.

Séptima: Se insta a los trabajadores de la DRELM, que realicen una mayor cantidad de capacitaciones y/o talleres hacia los directivos para que sigan superándose en su labor educativa.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2020). *Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, UGEL 6, Ate, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56665/Acevedo\\_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56665/Acevedo_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Akintui, E. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la red Nuevo Belén, 2021* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas - Perú.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3170/Akintui%20Washikat%20Elengay%20Eledino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atoche, L. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente de la I.E. José Eusebio Merino y Vincés – Sullana 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46784/Atoche\\_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46784/Atoche_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alliaud, A. (2018). *El desarrollo profesional docente: una cuestión política y pedagógica*. Praxis Educativa, 2 (13), 278-293.  
<https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0002>
- Bernal, I., Lucia, D., Pedraza, N. (2018). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 84.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Bohórquez, O. (2020). *Características del liderazgo pedagógico de la directiva docente de la I.E de Jesús del municipio de Concordia* [tesis de postgrado]. Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.  
[https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6405/T\\_ME\\_445.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6405/T_ME_445.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Cabanillas, A. (2022). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente: Revisión sistemática* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82897/Cabanillas\\_MAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82897/Cabanillas_MAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia, Mc Graw Hill.

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Contreras, G. (2023) Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110332/Contreras CG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110332/Contreras	CG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). *El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica*. Revista Conrado, 17(80), 231-236.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>

Cotrina, M. (2022). *Estilo de liderazgo y comunicación interna en el área operativa de un Organismo local descentralizado, 2021*. Trujillo, Perú. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85914/Cotrina\\_HME-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85914/Cotrina_HME-SD.pdf?sequence=1)

Cucho, E. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones educativas de Pucallpa, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Pucallpa, Perú

[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20632/LIDERAZGO\\_DIRECTIVO\\_CUCHO\\_HIPOLO\\_ELMER\\_CUELLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20632/LIDERAZGO_DIRECTIVO_CUCHO_HIPOLO_ELMER_CUELLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dueñas, F., Chambilla, Y., Llanos, J., & Romero, Y. (2022). *Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Revista Amazónica De Ciencias Sociales, 1(1), e153.

<https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.153>

Dueñez, C. (2021). *El liderazgo directivo en el desempeño docente de educación básica en los años 2015 al 2019* [Tesis de Doctorado, Universidad César

Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56457/Due%  
c3%b1as\\_PGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56457/Due%c3%b1as_PGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Revista Educación, 42(2).  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México: Paidós. Capítulos 1 y 2.  
<https://onx.la/6c66b>

Galarza, M., Cruz, I., Castro, E., & Marcial, C. (2020). *Administrative management and competitiveness of micro-enterprises during and post covid-19*. Universidad y Sociedad, 12(1), 100-105. [https://pesquisa.bvsalud.org/global-  
literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1100615](https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1100615)

Gamboa, M. (2021). *Liderazgo directivo en los compromisos de gestión escolar en una REI de la UGEL 07, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66294/Gambo  
a\\_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66294/Gamboa_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, F. (2021). *Liderazgo directivo en escuelas rurales vulnerables de la zona central* [tesis de postgrado]. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/104162/cf-  
garcia\\_fa.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/104162/cf-garcia_fa.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta. Edición en formato digital: marzo de 2018  
[https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia\\_emocional\\_en\\_la\\_empre  
sa](https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia_emocional_en_la_empresa)

Gonzales, R. (2021). *Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios*. Revista Innova Educación, 4(2), 25–44.  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

- González, G., y Ramírez, L. (2021). *Liderazgo directivo y Clima Organizacional del gobierno escolar de la escuela de educación básica Aurelio Carrera Calvo. Santa Elena, Ecuador, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68477/Gonz%20a1lez\\_RGL-Ram%c3%adrez\\_PLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68477/Gonz%20a1lez_RGL-Ram%c3%adrez_PLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerrero, D. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E Misional Goretti, del distrito de lagunas, provincia de alto amazonas, región Loreto-Perú, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28430/Tesis%20Dionisio%20Guerrero%20Mozombite.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, N. (2021). *Educación remota y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan – Morropón* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63401/Guevara\\_GN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63401/Guevara_GN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_d\\_e\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Loayza, L. J., Marujo, M. D. P., Primo, J., & Alanya, E. (2022). *Motivación laboral y DD en el Perú. Revista De Propuestas Educativas, 4(7), 19–31.* <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Maquera Y., Bermejo, L., & Bermejo, S. (2023). *Autopercepción de las prácticas de liderazgo directivo educativo en territorios de diversidad cultural.* Revista electrónica de investigación educativa, 25. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412023000100108&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412023000100108&script=sci_arttext)
- Martínez, G., Esparza A. & Gómez R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE. Revista Iberoamericana para la

Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21), e013. Epub 09 de marzo de 2021.

<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Maxwell, J. C. (2018). *El líder 360°*. Grupo Nelson.

[https://pqs.pe/wpcontent/uploads/2021/03/John\\_C\\_Maxwell\\_Lider\\_De\\_360\\_Grados.pdf](https://pqs.pe/wpcontent/uploads/2021/03/John_C_Maxwell_Lider_De_360_Grados.pdf)

Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). *Liderazgo directivo y Educación de Calidad*. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129.

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/102/84>

Meneses, N. (2022). *Diagnóstico de los efectos de la pandemia para manejar el retorno a la presencialidad en un colegio público, caso de estudio*. Pasto (Colombia) [Tesis de pregrado, Universidad de los Andes]. Pasco, Colombia.

<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/57602>

Ministerio de Educación. (2016). *Marco del buen desempeño docente*.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)

Ñahui, H. (2022). *Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar desde la perspectiva docente de instituciones educativas de la provincia Sucre, Ayacucho 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103521/%c3%91ahui\\_MH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103521/%c3%91ahui_MH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Obispo, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo\\_EJJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo_EJJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. *Journal of business and entrepreneurial studies*. Periodicidad: Semestral vol. 4, núm. 1.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/383/3831589012/3831589012.pdf>

- Peña, J., & Semblet, M. (2019). *Movilizaciones estudiantiles y liderazgo directivo: un estudio exploratorio en tres liceos de la región metropolitana*. *Calidad en la Educación*. 51, 315-349.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S1990-8644202100030023100013&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1990-8644202100030023100013&lng=en)
- Portilla, S., Diaz-Camacho, R., Romani, U. (2023). *Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares*. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*.  
<https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/860>
- Quiroz, S. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de Concepción* [tesis de postgrado]. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España.  
<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/50832/Tesis%20Sandra%20Ximena%20Quiroz%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reeves, M. (2019). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social* [tesis de postgrado]. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102500/cf-reeves\\_mv.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102500/cf-reeves_mv.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Salazar, M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43646/Salazar\\_CM-R-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43646/Salazar_CM-R-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Salgado, M. (2020). *Influencia del liderazgo pedagógico directivo en las prácticas evaluativas de los docentes de inglés de enseñanza básica, desde la perspectiva de los docentes: un estudio de casos múltiple* [tesis de postgrado]. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/186040/Influencia-del-liderazgo-pedag%c3%b3gico-directivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sante, Z. (2019). *El liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa del centro de educación básica especial "Divina Misericordia" Villa el Salvador, 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3539/1/%20TESIS%20SANTE%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, C. (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].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78377/Silva\\_V\\_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78377/Silva_V_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tipanluisa, F. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente de la Unidad Educativa Cotopaxi en el marco de la pandemia por Covid-19* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67617/Tipanluisa\\_SFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67617/Tipanluisa_SFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, C. (2022). *Uso de las TIC y desempeño docente en tiempos de pandemia COVID-19 en una universidad privada de Chimbote, 2021* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82249/Torres\\_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82249/Torres_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Urteaga, M. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, 2021* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71171/Urteaga\\_VM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71171/Urteaga_VM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Valladares, S., Vicuña, A., Soto, C., & Jara, Gl. (2022). *La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú*. Horizontes Revista de



Investigación en Ciencias de la Educación, 6(22), 238-245. Epub 07 de marzo de 2022.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>

Vásquez, M. (2022). *Liderazgo directivo y Calidad de Gestión Educativa de la Institución Educativa “Luis Tarazona Negreiros” Distrito de Parobamba – Ancash, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51215/V%  
%a1squez\\_RML-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51215/V%c3%a1squez_RML-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Zaldivar, M., & Quintal, S. (2021). *Factores que influyen en el desempeño del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México*. Plumilla Educativa, 29(1), 15–27.

<https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1:** Matriz de consistencia de variables

**Título:** Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de investigación: básica</li> <li>• Nivel de investigación: descriptiva correlacional</li> <li>• Diseño y esquema de investigación: no experimental transversal</li> </ul> <p><b>Variables:</b> LIDERAZGO DIRECTIVO y DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p><b>Población muestral:</b> 51 docentes de una institución educativa de la UGEL 02</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
¿Existe relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo coercitivo o autoritario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
¿Existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
¿Existe relación entre el liderazgo afiliativo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo afiliativo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo afiliativo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
¿Existe relación entre el liderazgo timonel y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023??	Determinar la relación entre el liderazgo timonel y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo timonel y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
¿Existe relación entre el liderazgo coach y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo coach y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe una relación entre el liderazgo coach y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	
¿Existe relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	Existe relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.	

**ANEXO: 2** Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo</p>	<p>El liderazgo directivo es la responsabilidad de brindar las reglas, organizar el trabajo de los docentes y la direccionarlos hacia los mismos fines conservando al equipo docente en la misión de la institución (Maya et al., 2019).</p>	<p>La variable liderazgo directivo se operacionalizará con sus 6 dimensiones:                      D1: Liderazgo coercitivo o autoritario, D2: Liderazgo democrático, D3: Liderazgo afiliativo, D4: Liderazgo timonel, D5: Liderazgo coach y D6: Liderazgo visionario u orientativo</p>	<p>Liderazgo coercitivo o autoritario</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Delegación de funciones</li> <li>- Motivación con colaboradores</li> <li>- Control</li> <li>- Comunicación con colaboradores</li> <li>- Confianza</li> </ul>	<p>Escala tipo Likert:                       Siempre (5)                      Casi siempre (4)                      A veces (3)                      Casi Nunca (2)                      Nunca (1)</p>
			<p>Liderazgo democrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Delegación de funciones</li> <li>- Motivación con colaboradores</li> <li>- Control</li> <li>- Comunicación con colaboradores</li> <li>- Confianza</li> </ul>	
			<p>Liderazgo afiliativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Delegación de funciones</li> <li>- Motivación con colaboradores</li> <li>- Control</li> <li>- Comunicación con colaboradores</li> <li>- Confianza</li> </ul>	
			<p>Liderazgo timonel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Delegación de funciones</li> <li>- Motivación con colaboradores</li> <li>- Control</li> <li>- Comunicación con colaboradores</li> <li>- Confianza</li> </ul>	
			<p>Liderazgo coach</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Delegación de funciones</li> <li>- Motivación con colaboradores</li> <li>- Control</li> <li>- Comunicación con colaboradores</li> </ul>	

				- Confianza	
			Liderazgo visionario	- Toma de decisión - Delegación de funciones - Motivación con colaboradores - Control - Comunicación con colaboradores - Confianza	
<b>Variable 2:</b> Desempeño docente	El desempeño docente refiere a todas las actividades que realizan los maestros durante la realización de sus funciones; el conjunto de acciones que practican los docentes en la ocupación de sus funciones con el objetivo de lograr la mejora de la calidad en educación. En otras palabras, esta variable corresponde a las acciones que realizamos como docentes en el desarrollo de nuestro trabajo. (Minedu, 2017).	La variable desempeño docente se operacionalizará con sus 5 dimensiones: D1: personal, D2: interpersonal, D3: institucional, D4: didáctica y D5: valoral	Dimensión personal	- Vocación profesional - Cualidades personales - Satisfacción personal	Escala tipo Likert:  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			Dimensión interpersonal	- Clima institucional - Relaciones con los padres de familia - Relaciones con los estudiantes - Manejo de conflictos	
			Dimensión institucional	- Sociabilización - Identificación institucional - Convivencia	
			Dimensión didáctica	- Estrategia de enseñanza - Conocimiento de su especialidad	
			Dimensión valoral	- Ejercicio profesional - Valores personales - Práctica de valores	

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario sobre liderazgo educativo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023

El objetivo de este estudio es proporcionar a los participantes una explicación clara de la investigación en la que se encuentran involucrados, así como de su papel como participantes. La investigación será llevada a cabo por la aspirante al Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Monica de la Cruz Aranya. El propósito del estudio es determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

Si usted está de acuerdo con la explicación y acceden a participar en el estudio, se les pedirá que respondan dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, y toda la información recopilada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para los fines de esta investigación.

Por estudios sociodemográficos se le pedirá ciertos datos generales. Desde ya, se agradece la participación de los interesados en el estudio.

#### DATOS GENERALES:

**Nivel que enseña** : ( ) Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria  
**Sexo** : ( ) Femenino ( ) Masculino  
**Edad** : ( ) < de 30 años ( ) 30 - 40 años  
( ) 41 – 50 años ( ) Más de 51 años

#### INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo coercitivo o autoritario</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.					
2	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.					
3	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.					
4	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.					
5	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.					
6	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo democrático</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Antes de tomar decisiones, muestra una disposición para escuchar atentamente las opiniones de los demás.					
8	Reconoce la importancia de escuchar cuidadosamente a expertos y, en muchos casos, está dispuesto a delegarles la decisión final.					
9	Promueve la participación activa de las personas involucradas al momento de proponer planes específicos.					
10	Mantiene una actitud democrática al abordar y gestionar los asuntos dentro de su unidad.					

11	Comparte objetivos con su equipo con el fin de alcanzar un consenso máximo sobre ellos.					
12	Actúa de manera racional, lo que sirve como base para establecer un diálogo fructífero con otras personas.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo afiliativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Ejerce influencia en los demás al cultivar una conexión emocional con sus colaboradores.					
14	Trabaja de manera diligente para lograr la armonía como medio para garantizar una competitividad sostenible a largo plazo.					
15	Crea relaciones de confianza con sus colaboradores.					
16	Brinda apoyo durante situaciones de crisis personales.					
17	Fomenta un ambiente laboral en el que la lealtad hacia la misión es primordial.					
18	Mantiene una comunicación transparente acerca de los objetivos de su unidad.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo timonel</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Presenta estrategias audaces e innovadoras para lograr sus objetivos.					
20	Modifica sus objetivos sin previo aviso, lo cual puede generar confusión entre quienes lo siguen.					
21	Realiza cambios frecuentes en su equipo con el objetivo de superar los resultados de la competencia de manera constante.					
22	Supervisa de manera cercana las operaciones de su equipo para garantizar que se realicen de acuerdo con sus preferencias.					
23	Considera a las personas como recursos organizativos de los cuales se debe obtener un rendimiento óptimo.					
24	Conseguir resultados visibles es su prioridad.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Liderazgo coaching</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Centra sus esfuerzos en lograr la integración de un equipo de colaboradores.					
26	Desarrolla su influencia a través de sus habilidades para descubrir talentos.					
27	Brinda retroalimentación constructiva tanto positiva como negativa sobre el desempeño laboral de sus colaboradores.					
28	Reconoce y destaca las fortalezas de sus colaboradores con el objetivo de fomentar su crecimiento personal.					
29	Reconoce las habilidades sobresalientes de sus colaboradores con el fin de estimular su desarrollo personal.					
30	Delega responsabilidades como medio para otorgar autonomía de toma de decisiones a las personas dentro de su unidad.					
	<b>DIMENSIÓN 6: Liderazgo visionario</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Ajusta la visión de la organización según las demandas de la realidad institucional.					
32	Es capaz de transformar la visión general de la organización en visiones más específicas para su equipo de trabajo.					
33	Genera confianza en la consecución de los objetivos planteados.					
34	Basado en el compromiso y posibilidad de sus colaboradores, construye su proyecto.					
35	Identifica los intereses de sus colaboradores con el fin de alinearlos hacia el objetivo común.					
36	Reconoce los obstáculos que impiden el progreso de la organización.					

Adaptado de Silva (2022)

**Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02,  
Rímac, 2023**

**INSTRUCCIONES:**

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera que las aspiraciones individuales están en sintonía con la carrera profesional.					
2	Mantienes una constante reflexión sobre cómo mejorar tu desempeño como docente.					
3	Maneja de manera efectiva los asuntos vinculados a tu trabajo como docente.					
4	El logro de metas en la labor docente le sirve de motivación.					
5	Se siente satisfecho con su rendimiento como docente.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Mantiene una comunicación apropiada con los compañeros de trabajo.					
7	Mantiene relaciones amigables con los colegas docentes.					
8	Establece una comunicación efectiva con los padres de familia, lo cual se traduce en su participación activa en el proceso educativo de sus hijos.					
9	En la interacción con los estudiantes, brinda un trato afable y cordial a cada uno de ellos.					
10	Tiene una actitud asertiva en su comportamiento personal.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Didáctica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.					
12	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.					
13	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.					
14	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
15	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Institucional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Participa de las reuniones organizadas por la Institución Educativa.					
17	Se identifica con los objetivos de la institución.					
18	Asume responsabilidades en favor de la institución.					
19	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI					
20	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Valoral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Promueve la convivencia democrática en el aula.					
22	Valora las peculiaridades de los estudiantes.					
23	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.					
24	Promueve la convivencia democrática en el aula.					
25	Valora las peculiaridades de los estudiantes.					

Adaptado de Urteaga (2021)

**Muchas gracias.**



## **ANEXO 4:**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023

**Investigador (a) (es):** Monica de la Cruz Aranya

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de la Educación, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en mediante un formulario de Google. 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 alcanzarán 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 Monica de la Cruz Aranya email: [monica.delacruzaryana@gmail.com](mailto:monica.delacruzaryana@gmail.com) y Docente asesor Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde.

### **Consentimiento**

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

## ANEXO 5: Matriz de evaluación de juicio de expertos

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023”. 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (X)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Licenciado en Educación, especialidad informática y matemática; Magister en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Silva (2020)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente

Significación:	<p>El cuestionario utilizado consta de 36 preguntas.</p> <p>Por otro lado, se desglosaron en seis dimensiones (liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario).</p> <p>Tiene como objetivo medir el nivel de presencia de cada tipo de liderazgo directivo.</p>
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Liderazgo coercitivo o autoritario	Los líderes se basan en definir objetivos y expectativas de forma precisa, y tomar decisiones sin una gran participación del equipo. Este enfoque puede tener éxito en situaciones en las que el tiempo apremia, no obstante, puede restringir la creatividad y la autonomía de los integrantes del equipo.
	Democrático	Se centra en fomentar la colaboración activa de los integrantes del equipo cuando se toman las decisiones necesarias favoreciendo un entorno colaborativo. Este tipo estimula la creatividad y la motivación, aunque puede requerir más tiempo para alcanzar consensos.
	Afiliativo	El líder se centra en generar un entorno armonioso y promover la conexión emocional entre los miembros del equipo. Este estilo es eficaz para construir relaciones sólidas, aunque puede no ser apropiado para enfrentar problemas o conflictos difíciles.
	Timonel	La base para ello es que el líder acepta la responsabilidad de fijar el rumbo y mantenerlo, lo que implica que el equipo debe actuar siempre de acuerdo con las instrucciones del líder. No obstante, el mayor problema de este enfoque es que puede entorpecer la contribución del grupo a las metas y proyecciones, limitando su capacidad de aportar ideas y perspectivas.
	Coach	Se centra en asistir al equipo: reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora, con el objetivo de que cada miembro alcance su máximo rendimiento. De este modo, se busca que puedan contribuir de manera más efectiva tanto en el grupo como en cualquier contexto, y no simplemente limitarse a seguir las órdenes del líder, sino más bien brindar aportes para alcanzar las metas futuras.
	Visionario	Se fundamenta en la motivación de los integrantes del equipo a través de una visión precisa y emocionante que les muestra sus roles dentro de la misma. En consecuencia, el jefe de equipo procura que todos los miembros del equipo tengan la misma perspectiva sobre la dirección a seguir.

### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Liderazgo coercitivo o autoritario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coercitivo o autoritario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo coercitivo o autoritario	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	

	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	
	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Liderazgo democrático

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo democrático

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo democrático	Antes de tomar decisiones, muestra una disposición para escuchar atentamente las opiniones de los demás.	4	4	4	
	Reconoce la importancia de escuchar cuidadosamente a expertos y, en muchos casos, está dispuesto a delegarles la decisión final.	4	4	4	
	Promueve la participación activa de las personas involucradas al momento de proponer planes específicos.	4	4	4	
	Mantiene una actitud democrática al abordar y gestionar los asuntos dentro de su unidad.	4	4	4	
	Comparte objetivos con su equipo con el fin de alcanzar un consenso máximo sobre ellos.	4	4	4	
	Actúa de manera racional, lo que sirve como base para establecer un diálogo fructífero con otras personas.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo afiliativo

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo afiliativo	Ejerce influencia en los demás al cultivar una conexión emocional con sus colaboradores.	4	4	4	
	Trabaja de manera diligente para lograr la armonía como medio para garantizar una competitividad sostenible a largo plazo.	4	4	4	

	Crea relaciones de confianza con sus colaboradores.	4	4	4	
	Brinda apoyo durante situaciones de crisis personales.	4	4	4	
	Fomenta un ambiente laboral en el que la lealtad hacia la misión es primordial.	4	4	4	
	Mantiene una comunicación transparente acerca de los objetivos de su unidad.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Liderazgo timonel

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo timonel

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo timonel	Presenta estrategias audaces e innovadoras para lograr sus objetivos.	4	4	4	
	Modifica sus objetivos sin previo aviso, lo cual puede generar confusión entre quienes lo siguen.	4	4	4	
	Realiza cambios frecuentes en su equipo con el objetivo de superar los resultados de la competencia de manera constante.	4	4	4	
	Supervisa de manera cercana las operaciones de su equipo para garantizar que se realicen de acuerdo con sus preferencias.	4	4	4	
	Considera a las personas como recursos organizativos de los cuales se debe obtener un rendimiento óptimo.	4	4	4	
	Conseguir resultados visibles es su prioridad.	4	4	4	

• Quinta dimensión: Liderazgo coach

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coach

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo coach	Centra sus esfuerzos en lograr la integración de un equipo de colaboradores.	4	4	4	
	Desarrolla su influencia a través de sus habilidades para descubrir talentos.	4	4	4	
	Brinda retroalimentación constructiva tanto positiva como negativa sobre el desempeño laboral de sus colaboradores.	4	4	4	
	Reconoce y destaca las fortalezas de sus colaboradores con el objetivo de fomentar su crecimiento personal.	4	4	4	

	Reconoce las habilidades sobresalientes de sus colaboradores con el fin de estimular su desarrollo personal.	4	4	4	
	Delega responsabilidades como medio para otorgar autonomía de toma de decisiones a las personas dentro de su unidad.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo visionario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo visionario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo visionario	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	
	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	
	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	




---

Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde  
Nro. DNI 20048150



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Licenciado en Educación, especialidad informática y matemática; Magister en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Urteaga (2021)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 25 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cinco dimensiones (personal, interpersonal, didáctica, institucional y valoral). Tiene como objetivo medir el nivel de cada dimensión del desempeño docente.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Personal	El maestro, en primera instancia, es un ser humano, aquello implica que el desempeño docente es una actividad humana. Es esencial tener una comprensión profunda de que un profesor es un ser humano real, con características únicas, cualidades y desafíos, además de poseer ideales, metas, motivaciones e imperfecciones.
	Interpersonal	Es una meditación sobre el clima laboral, las oportunidades de participación con opiniones y los tipos de comunicación actualmente en uso. También se analizan inconvenientes que surgen y la forma de superarlos, así como la cooperación escolar y el nivel de satisfacción de los maestros con su entorno y las relaciones que mantienen.
	Didáctica	Busca analizar la manera en que el conocimiento es enseñado a los estudiantes para que ellos lo puedan recrear, así como las formas de enseñanza y concepción del proceso educativo. Para lograr esto, es necesario examinar las técnicas de enseñanza utilizadas, la distribución de las tareas con los alumnos, el nivel de conocimientos que tienen, las pautas de trabajo en el aula, los tipos de métodos de evaluación, las estrategias de resolución de problemas escolares y, por último, los hitos de aprendizaje que van alcanzando los estudiantes
	Institucional	Destaca las características institucionales relacionadas con el rendimiento académico, como las pautas de conducta y comunicación entre compañeros y autoridades, los conocimientos compartidos y las estrategias de enseñanza entre profesores, las costumbres y tradiciones, los estilos de comunicación y relación, los rituales formales e informales, los estilos de gestión y las condiciones del lugar de trabajo.
	Valoral	Cada maestro expresa sus propios valores, creencias, actitudes y juicios de alguna manera a través de su labor educativa, ya sea implícita o explícitamente. En conclusión, el profesor está revelando su visión del mundo, cómo evalúa el conocimiento y las relaciones humanas, así como la forma en que gestiona los momentos de enseñanza.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

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 estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
<b>Personal</b>	Considera que las aspiraciones individuales están en sintonía con la carrera profesional.	4	4	4	
	Mantienes una constante reflexión sobre cómo mejorar tu desempeño como docente.	4	4	4	
	Maneja de manera efectiva los asuntos vinculados a tu trabajo como docente.	4	4	4	
	El logro de metas en la labor docente le sirve de motivación.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con su rendimiento como docente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo democrático
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Interpersonal	Mantiene una comunicación apropiada con los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Mantiene relaciones amigables con los colegas docentes.	4	4	4	
	Establece una comunicación efectiva con los padres de familia, lo cual se traduce en su participación activa en el proceso educativo de sus hijos.	4	4	4	
	En la interacción con los estudiantes, brinda un trato afable y cordial a cada uno de ellos.	4	4	4	
	Tiene una actitud asertiva en su comportamiento personal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Didáctica	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	4	4	4	
	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	4	4	4	
	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	4	4	4	
	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo timonel
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Institucional	Participa de las reuniones organizadas por la Institución Educativa.	4	4	4	

	Se identifica con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Asume responsabilidades en favor de la institución.	4	4	4	
	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	4	4	4	
	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo coach
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Valoral	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	
	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	4	4	4	
	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	




---

Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde  
Nro. DNI 20048150

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023”. 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Bachiller en Lengua y Literatura, licenciada en Educación y Magíster en Lengua y Literatura.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

5. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Silva (2020)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 36 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en seis dimensiones (liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario). Tiene como objetivo medir el nivel de presencia de cada tipo de liderazgo directivo.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Liderazgo coercitivo o autoritario	Los líderes se basan en definir objetivos y expectativas de forma precisa, y tomar decisiones sin una gran participación del equipo. Este enfoque puede tener éxito en situaciones en las que el tiempo apremia, no obstante, puede restringir la creatividad y la autonomía de los integrantes del equipo.
	Democrático	Se centra en fomentar la colaboración activa de los integrantes del equipo cuando se toman las decisiones necesarias favoreciendo un entorno colaborativo. Este tipo estimula la creatividad y la motivación, aunque puede requerir más tiempo para alcanzar consensos.
	Afiliativo	El líder se centra en generar un entorno armonioso y promover la conexión emocional entre los miembros del equipo. Este estilo es eficaz para construir relaciones sólidas, aunque puede no ser apropiado para enfrentar problemas o conflictos difíciles.
	Timonel	La base para ello es que el líder acepta la responsabilidad de fijar el rumbo y mantenerlo, lo que implica que el equipo debe actuar siempre de acuerdo con las instrucciones del líder. No obstante, el mayor problema de este enfoque es que puede entorpecer la contribución del grupo a las metas y proyecciones, limitando su capacidad de aportar ideas y perspectivas.
	Coach	Se centra en asistir al equipo: reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora, con el objetivo de que cada miembro alcance su máximo rendimiento. De este modo, se busca que puedan contribuir de manera más efectiva tanto en el grupo como en cualquier contexto, y no simplemente limitarse a seguir las órdenes del líder, sino más bien brindar aportes para alcanzar las metas futuras.
	Visionario	Se fundamenta en la motivación de los integrantes del equipo a través de una visión precisa y emocionante que les muestra sus roles dentro de la misma. En consecuencia, el jefe de equipo procura que todos los miembros del equipo tengan la misma perspectiva sobre la dirección a seguir.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Liderazgo coercitivo o autoritario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coercitivo o autoritario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
<b>Liderazgo coercitivo o autoritario</b>	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	
	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	
	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Liderazgo democrático
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo democrático

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo democrático	Antes de tomar decisiones, muestra una disposición para escuchar atentamente las opiniones de los demás.	4	4	4	
	Reconoce la importancia de escuchar cuidadosamente a expertos y, en muchos casos, está dispuesto a delegarles la decisión final.	4	4	4	
	Promueve la participación activa de las personas involucradas al momento de proponer planes específicos.	4	4	4	
	Mantiene una actitud democrática al abordar y gestionar los asuntos dentro de su unidad.	4	4	4	
	Comparte objetivos con su equipo con el fin de alcanzar un consenso máximo sobre ellos.	4	4	4	
	Actúa de manera racional, lo que sirve como base para establecer un diálogo fructífero con otras personas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo afiliativo

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo afiliativo	Ejerce influencia en los demás al cultivar una conexión emocional con sus colaboradores.	4	4	4	
	Trabaja de manera diligente para lograr la armonía como medio para garantizar una competitividad sostenible a largo plazo.	4	4	4	
	Crea relaciones de confianza con sus colaboradores.	4	4	4	
	Brinda apoyo durante situaciones de crisis personales.	4	4	4	
	Fomenta un ambiente laboral en el que la lealtad hacia la misión es primordial.	4	4	4	
	Mantiene una comunicación transparente acerca de los objetivos de su unidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo timonel
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo timonel

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo timonel	Presenta estrategias audaces e innovadoras para lograr sus objetivos.	4	4	4	
	Modifica sus objetivos sin previo aviso, lo cual puede generar confusión entre quienes lo siguen.	4	4	4	
	Realiza cambios frecuentes en su equipo con el objetivo de superar los resultados de la competencia de manera constante.	4	4	4	
	Supervisa de manera cercana las operaciones de su equipo para garantizar que se realicen de acuerdo con sus preferencias.	4	4	4	
	Considera a las personas como recursos organizativos de los cuales se debe obtener un rendimiento óptimo.	4	4	4	
	Conseguir resultados visibles es su prioridad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo coach
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coach

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo coach	Centra sus esfuerzos en lograr la integración de un equipo de colaboradores.	4	4	4	
	Desarrolla su influencia a través de sus habilidades para descubrir talentos.	4	4	4	
	Brinda retroalimentación constructiva tanto positiva como negativa sobre el desempeño laboral de sus colaboradores.	4	4	4	
	Reconoce y destaca las fortalezas de sus colaboradores con el objetivo de fomentar su crecimiento personal.	4	4	4	
	Reconoce las habilidades sobresalientes de sus colaboradores con el fin de estimular su desarrollo personal.	4	4	4	
	Delega responsabilidades como medio para otorgar autonomía de toma de decisiones a las personas dentro de su unidad.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo visionario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo visionario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo visionario	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	
	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	
	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	




---

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia  
Nro. DNI 17831032

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Bachiller en Lengua y Literatura, licenciada en Educación y Magíster en Lengua y Literatura.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

5. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Urteaga (2021)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 25 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cinco dimensiones (personal, interpersonal, didáctica, institucional y valoral). Tiene como objetivo medir el nivel de cada dimensión del desempeño docente.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Personal	El maestro, en primera instancia, es un ser humano, aquello implica que el desempeño docente es una actividad humana. Es esencial tener una comprensión profunda de que un profesor es un ser humano real, con características únicas, cualidades y desafíos, además de poseer ideales, metas, motivaciones e imperfecciones.
	Interpersonal	Es una meditación sobre el clima laboral, las oportunidades de participación con opiniones y los tipos de comunicación actualmente en uso. También se analizan inconvenientes que surgen y la forma de superarlos, así como la cooperación escolar y el nivel de satisfacción de los maestros con su entorno y las relaciones que mantienen.
	Didáctica	Busca analizar la manera en que el conocimiento es enseñado a los estudiantes para que ellos lo puedan recrear, así como las formas de enseñanza y concepción del proceso educativo. Para lograr esto, es necesario examinar las técnicas de enseñanza utilizados, la distribución de las tareas con los alumnos, el nivel de conocimientos que tienen, las pautas de trabajo en el aula, los tipos de métodos de evaluación, las estrategias de resolución de problemas escolares y, por último, los hitos de aprendizaje que van alcanzando los estudiantes
	Institucional	Destaca las características institucionales relacionadas con el rendimiento académico, como las pautas de conducta y comunicación entre compañeros y autoridades, los conocimientos compartidos y las estrategias de enseñanza entre profesores, las costumbres y tradiciones, los estilos de comunicación y relación, los rituales formales e informales, los estilos de gestión y las condiciones del lugar de trabajo.
	Valoral	Cada maestro expresa sus propios valores, creencias, actitudes y juicios de alguna manera a través de su labor educativa, ya sea implícita o explícitamente. En conclusión, el profesor está revelando su visión del mundo, cómo evalúa el conocimiento y las relaciones humanas, así como la forma en que gestiona los momentos de enseñanza.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Personal	Considera que las aspiraciones individuales están en sintonía con la carrera profesional.	4	4	4	
	Mantienes una constante reflexión sobre cómo mejorar tu desempeño como docente.	4	4	4	
	Maneja de manera efectiva los asuntos vinculados a tu trabajo como docente.	4	4	4	
	El logro de metas en la labor docente le sirve de motivación.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con su rendimiento como docente.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Liderazgo democrático

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Interpersonal	Mantiene una comunicación apropiada con los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Mantiene relaciones amigables con los colegas docentes.	4	4	4	
	Establece una comunicación efectiva con los padres de familia, lo cual se traduce en su participación activa en el proceso educativo de sus hijos.	4	4	4	
	En la interacción con los estudiantes, brinda un trato afable y cordial a cada uno de ellos.	4	4	4	
	Tiene una actitud asertiva en su comportamiento personal.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Didáctica	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	4	4	4	
	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	4	4	4	
	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	4	4	4	
	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Liderazgo timonel

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Institucional	Participa de las reuniones organizadas por la Institución Educativa.	4	4	4	

	Se identifica con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Asume responsabilidades en favor de la institución.	4	4	4	
	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	4	4	4	
	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo coach
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Valoral	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	
	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	4	4	4	
	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	




---

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia  
Nro. DNI 17831032



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mgtr. Navidad Tena, Delmi Eleazar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Bachiller en Lengua y Literatura, licenciado en Educación y Magíster en Pedagogía.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad de Huánuco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

8. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Silva (2020)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 36 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en seis dimensiones (liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario). Tiene como objetivo medir el nivel de presencia de cada tipo de liderazgo directivo.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Liderazgo coercitivo o autoritario	Los líderes se basan en definir objetivos y expectativas de forma precisa, y tomar decisiones sin una gran participación del equipo. Este enfoque puede tener éxito en situaciones en las que el tiempo apremia, no obstante, puede restringir la creatividad y la autonomía de los integrantes del equipo.
	Democrático	Se centra en fomentar la colaboración activa de los integrantes del equipo cuando se toman las decisiones necesarias favoreciendo un entorno colaborativo. Este tipo estimula la creatividad y la motivación, aunque puede requerir más tiempo para alcanzar consensos.
	Afiliativo	El líder se centra en generar un entorno armonioso y promover la conexión emocional entre los miembros del equipo. Este estilo es eficaz para construir relaciones sólidas, aunque puede no ser apropiado para enfrentar problemas o conflictos difíciles.
	Timonel	La base para ello es que el líder acepta la responsabilidad de fijar el rumbo y mantenerlo, lo que implica que el equipo debe actuar siempre de acuerdo con las instrucciones del líder. No obstante, el mayor problema de este enfoque es que puede entorpecer la contribución del grupo a las metas y proyecciones, limitando su capacidad de aportar ideas y perspectivas.
	Coach	Se centra en asistir al equipo: reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora, con el objetivo de que cada miembro alcance su máximo rendimiento. De este modo, se busca que puedan contribuir de manera más efectiva tanto en el grupo como en cualquier contexto, y no simplemente limitarse a seguir las órdenes del líder, sino más bien brindar aportes para alcanzar las metas futuras.
	Visionario	Se fundamenta en la motivación de los integrantes del equipo a través de una visión precisa y emocionante que les muestra sus roles dentro de la misma. En consecuencia, el jefe de equipo procura que todos los miembros del equipo tengan la misma perspectiva sobre la dirección a seguir.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Liderazgo coercitivo o autoritario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coercitivo o autoritario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo coercitivo o autoritario	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	
	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	

	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Liderazgo democrático
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo democrático

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo democrático	Antes de tomar decisiones, muestra una disposición para escuchar atentamente las opiniones de los demás.	4	4	4	
	Reconoce la importancia de escuchar cuidadosamente a expertos y, en muchos casos, está dispuesto a delegarles la decisión final.	4	4	4	
	Promueve la participación activa de las personas involucradas al momento de proponer planes específicos.	4	4	4	
	Mantiene una actitud democrática al abordar y gestionar los asuntos dentro de su unidad.	4	4	4	
	Comparte objetivos con su equipo con el fin de alcanzar un consenso máximo sobre ellos.	4	4	4	
	Actúa de manera racional, lo que sirve como base para establecer un diálogo fructífero con otras personas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo afiliativo

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo afiliativo	Ejerce influencia en los demás al cultivar una conexión emocional con sus colaboradores.	4	4	4	
	Trabaja de manera diligente para lograr la armonía como medio para garantizar una competitividad sostenible a largo plazo.	4	4	4	
	Crea relaciones de confianza con sus colaboradores.	4	4	4	
	Brinda apoyo durante situaciones de crisis personales.	4	4	4	
	Fomenta un ambiente laboral en el que la lealtad hacia la misión es primordial.	4	4	4	
	Mantiene una comunicación transparente acerca de los objetivos de su unidad.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Liderazgo timonel

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo timonel

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo timonel	Presenta estrategias audaces e innovadoras para lograr sus objetivos.	4	4	4	
	Modifica sus objetivos sin previo aviso, lo cual puede generar confusión entre quienes lo siguen.	4	4	4	
	Realiza cambios frecuentes en su equipo con el objetivo de superar los resultados de la competencia de manera constante.	4	4	4	
	Supervisa de manera cercana las operaciones de su equipo para garantizar que se realicen de acuerdo con sus preferencias.	4	4	4	
	Considera a las personas como recursos organizativos de los cuales se debe obtener un rendimiento óptimo.	4	4	4	
	Conseguir resultados visibles es su prioridad.	4	4	4	

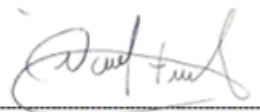
• Quinta dimensión: Liderazgo coach

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo coach

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo coach	Centra sus esfuerzos en lograr la integración de un equipo de colaboradores.	4	4	4	
	Desarrolla su influencia a través de sus habilidades para descubrir talentos.	4	4	4	
	Brinda retroalimentación constructiva tanto positiva como negativa sobre el desempeño laboral de sus colaboradores.	4	4	4	
	Reconoce y destaca las fortalezas de sus colaboradores con el objetivo de fomentar su crecimiento personal.	4	4	4	
	Reconoce las habilidades sobresalientes de sus colaboradores con el fin de estimular su desarrollo personal.	4	4	4	
	Delega responsabilidades como medio para otorgar autonomía de toma de decisiones a las personas dentro de su unidad.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo visionario
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel del liderazgo visionario

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Liderazgo visionario	Asigna labores y responsabilidades, pero no cede la autoridad para alterar o adaptar las decisiones previamente tomadas.	4	4	4	
	Prefiere que las cosas se realicen según sus propias preferencias.	4	4	4	
	Su cambio de opinión basado en su estado emocional puede generar confusión entre aquellos que lo siguen.	4	4	4	
	Muestra poca atención a la tensión que puede generar en su entorno.	4	4	4	
	Independientemente de la actividad en la que se involucre, tiende a mostrar un comportamiento intenso.	4	4	4	
	Se muestra obstinado al dar retroalimentación y, cuando lo hace, generalmente se enfoca en resaltar lo que no funciona.	4	4	4	




---

Mgtr. Navidad Tena, Delmi Eleazar  
Nro. DNI 44407837

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mgtr. Navidad Tena, Delmi Eleazar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Bachiller en Lengua y Literatura, licenciado en Educación y Magíster en Pedagogía.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad de Huánuco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de Metodología de la Investigación.

8. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.
Autor(a) (es):	Urteaga (2021)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 25 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en cinco dimensiones (personal, interpersonal, didáctica, institucional y valoral). Tiene como objetivo medir el nivel de cada dimensión del desempeño docente.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Personal	El maestro, en primera instancia, es un ser humano, aquello implica que el desempeño docente es una actividad humana. Es esencial tener una comprensión profunda de que un profesor es un ser humano real, con características únicas, cualidades y desafíos, además de poseer ideales, metas, motivaciones e imperfecciones.
	Interpersonal	Es una meditación sobre el clima laboral, las oportunidades de participación con opiniones y los tipos de comunicación actualmente en uso. También se analizan inconvenientes que surgen y la forma de superarlos, así como la cooperación escolar y el nivel de satisfacción de los maestros con su entorno y las relaciones que mantienen.
	Didáctica	Busca analizar la manera en que el conocimiento es enseñado a los estudiantes para que ellos lo puedan recrear, así como las formas de enseñanza y concepción del proceso educativo. Para lograr esto, es necesario examinar las técnicas de enseñanza utilizadas, la distribución de las tareas con los alumnos, el nivel de conocimientos que tienen, las pautas de trabajo en el aula, los tipos de métodos de evaluación, las estrategias de resolución de problemas escolares y, por último, los hitos de aprendizaje que van alcanzando los estudiantes
	Institucional	Destaca las características institucionales relacionadas con el rendimiento académico, como las pautas de conducta y comunicación entre compañeros y autoridades, los conocimientos compartidos y las estrategias de enseñanza entre profesores, las costumbres y tradiciones, los estilos de comunicación y relación, los rituales formales e informales, los estilos de gestión y las condiciones del lugar de trabajo.
	Valoral	Cada maestro expresa sus propios valores, creencias, actitudes y juicios de alguna manera a través de su labor educativa, ya sea implícita o explícitamente. En conclusión, el profesor está revelando su visión del mundo, cómo evalúa el conocimiento y las relaciones humanas, así como la forma en que gestiona los momentos de enseñanza.

#### Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el Cuestionario sobre el desempeño docente en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

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 estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el liderazgo directivo en una institución educativa de la UGEL 02, Rímac, 2023.

- Primera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
<b>Personal</b>	Considera que las aspiraciones individuales están en sintonía con la carrera profesional.	4	4	4	
	Mantienes una constante reflexión sobre cómo mejorar tu desempeño como docente.	4	4	4	
	Maneja de manera efectiva los asuntos vinculados a tu trabajo como docente.	4	4	4	
	El logro de metas en la labor docente le sirve de motivación.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con su rendimiento como docente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo democrático
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Interpersonal	Mantiene una comunicación apropiada con los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Mantiene relaciones amigables con los colegas docentes.	4	4	4	
	Establece una comunicación efectiva con los padres de familia, lo cual se traduce en su participación activa en el proceso educativo de sus hijos.	4	4	4	
	En la interacción con los estudiantes, brinda un trato afable y cordial a cada uno de ellos.	4	4	4	
	Tiene una actitud asertiva en su comportamiento personal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo afiliativo
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Didáctica	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	4	4	4	
	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	4	4	4	
	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	4	4	4	
	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo timonel
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

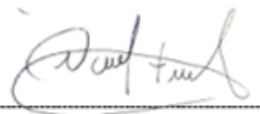
Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Institucional	Participa de las reuniones organizadas por la Institución Educativa.	4	4	4	

	Se identifica con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Asume responsabilidades en favor de la institución.	4	4	4	
	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	4	4	4	
	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	4	4	4	

• Quinta dimensión: Liderazgo coach

• Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la dimensión personal

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Valoral	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	
	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	4	4	4	
	Promueve la convivencia democrática en el aula.	4	4	4	
	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	4	4	4	




---

Mgtr. Navidad Tena, Delmi Eleazar  
Nro. DNI 44407837

## **ANEXO 6: Fiabilidad**

### **V1: Liderazgo directivo**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,487	36

---

### **V2: Desempeño docente**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	25

---

## ANEXO 7: Carta de presentación



31  
años

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 12 de julio del 2023

**Señor (a):**

Lic. Chicana Arce, Gerardo.

**Director:**

I.E.P. Albert Einstein – Rímac.

**Nº de Carta** : 224 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 12 de julio 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: **DE LA CRUZ ARANYA, MONICA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración De La Educación
- 4) Título de la investigación : **“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, UGEL 02, RÍMAC”**

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 tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

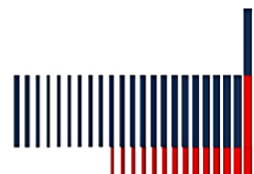
Atentamente



  
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 8: Carta de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
**ALBERT EINSTEIN**  
RÍMAC

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

### AUTORIZACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALBERT EINSTEIN – RÍMAC DE LA UGEL 02, DISTRITO DE RÍMAC, AUTORIZA:**

A la Sr(a). **MONICA DE LA CRUZ ARANYA**, identificada con DNI N° **76478646**,  
tesista de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate a que pueda realizar la investigación en  
la Institución Educativa Albert Einstein – Rimac titulada **"Liderazgo directivo y  
desempeño docente en una institución educativa de la Ugel 02, Rimac, 2023"**.

Se expide la presente autorización a solicitud del interesado para fines pertinentes.

Rímac, 10 de junio de 2023



*Gerardo Chicana Arce*  
Presidente del Consejo Directivo  
**Gerardo Chicana Arce**  
Director de la I.E.P. Albert Einstein - Rimac