



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una
institución educativa de la esperanza La libertad

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Guevara Rodriguez, Ramon Elias (orcid.org/0009-0008-6118-0742)

ASESORES:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

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

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mi querida madre, Santos E. Rodríguez Orbegoso, por el amor más puro, sincero y los consejos de siempre, para el logro de mis metas.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo en cuyos doctores Gaby Chunga y Eduardo por su notable paciencia y catedra de enseñanza; en el asesoramiento de esta investigación, sin ellos no fuesen posible los estudios realizados.


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Gaby Esther Chunga Pingo, docente de la Escuela de Posgrado y Orígrama académico Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, asesora de la tesis, titulada: Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de la esperanza La libertad, del autor Ramón Elías Guevara Rodríguez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% 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 nos someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Gaby Esther Chunga Pingo, Gaby Esther Chunga	
DNI 17870380	Firma
orcid.org/0000-0002-1033-7091	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUEVARA RODRIGUEZ RAMON ELIAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de la esperanza La libertad", 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
GUEVARA RODRIGUEZ RAMON ELIAS DNI: 41501128 ORCID: 0009-0008-6118-0742	Firmado electrónicamente por: RGUEVARA8 el 24-01- 2024 12:42:56

Código documento Trilce: INV - 1451178

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra de estudio.	22
Tabla 2	Nombres, grados académicos y aplicabilidad de los instrumentos de expertos validadores.	24
Tabla 3	Resultados del nivel de liderazgo y sus dimensiones.	28
Tabla 4	Resultado del nivel de desempeño docente y sus dimensiones.	29
Tabla 5	Cruce de ambas variables, regresión logística, nivel de significancia y correlación.	31
Tabla 6	Cruce del liderazgo directivo en la reflexiva, regresión logística, nivel de significancia y correlación.	33
Tabla 7	Cruce del liderazgo directivo en la relacional, regresión logística, nivel de significación y correlación.	35
Tabla 8	Cruce del liderazgo directivo en la colegiada, regresión logística, nivel de significancia y correlación.	37
Tabla 9	Cruce del liderazgo directivo en la ética, regresión logística, nivel de significancia y correlación.	39

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Dispersión y cruce de puntos del liderazgo directivo y el desempeño docente.	32
Figura 2	Dispersión y cruce de puntos del liderazgo directivo en la reflexiva.	34
Figura 3	Dispersión y cruce de puntos del liderazgo directivo en la relacional.	36
Figura 4	Dispersión y cruce de puntos del liderazgo directivo en la colegiada	38
Figura 5	Dispersión y cruce de puntos del liderazgo directivo en la ética	40

Resumen

En el actual trabajo, tuvo como finalidad, estudiar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de la Esperanza, de la ciudad de Trujillo del presente año, enmarcado en una investigación de tipo básica, descriptiva, con un diseño transversal correlacional causal y con una población, que es igual a la muestra de 20 docentes, con los instrumentos de recolección de datos, que es el cuestionario de la variable liderazgo directivo con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,914 y el cuestionario de la variable desempeño docente con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,922, los cuales han sido encargados para su validación por expertos en el tema y la confiabilidad ayudados por el programa SPSS. Se resolvió que existe una verdadera influencia de ambas variables, que es el liderazgo directivo en el desempeño docente, así lo expresa la prueba de correlación R^2 de nagelkerke es un 0,678 y una significancia de 0.000 menor a $p < 0.5$, por lo tanto, hay una influencia directa y significativa a las variables de estudio y se dando por aceptado la hipótesis de estudio.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Desempeño docente, calidad educativa.

Abstract

In the current work, the purpose was to study the influence that exists between the directive leadership and the teaching performance of an educational institution in the district of La Esperanza, in the city of Trujillo this year, framed in a basic, descriptive investigation. , with a cross-sectional correlational causal design and with a population, which is equal to the sample of 20 teachers, with the data collection instruments, which is the questionnaire of the managerial leadership variable with a reliability of Cronbach's alpha of 0.914 and the questionnaire of the teacher performance variable with a Cronbach's alpha reliability of 0.922, which have been commissioned for validation by experts in the subject and reliability aided by the SPSS program. It was resolved that there is a true influence of both variables, which is direct leadership in teaching performance, as expressed by the Nagelkerke R² correlation test is 0.678 and a significance of 0.000 less than $p < 0.5$, therefore, there is a direct and significant influence on the study variables and the study hypothesis is considered accepted.

Keywords: Executive leadership, teaching performance, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Un colaborar sobre educación, UNESCO (2016) “La mayoría de directivos no cuenta con la debida capacitación que posibilite aceptar un liderazgo, motivar al profesorado y nunca mostrar la capacidad organizativa; puesto que, es preciso reforzar la competencia del liderazgo entorno a directivos cambiando realidades en cultura de los colegios”. En relevancia al fenómeno de estudio, tenemos que poseer personal capacitado para asumir la labor docente y sobre todo lideres para guiar, tanto a los colegiales como a los docentes. Enmarcado a lo dicho, según Valdera (2020), el desempeño docente presenta inconvenientes de; indiferencia por documentos de gestión, mínima apertura a conversación en reuniones, escasa conversación con el director, falta trabajo con grupos, limitadas especializaciones y capacitaciones, bajo clima laboral, por poca preparación; con posibilidades que no hay un perfil idóneo para el manejo de dirección y a ello un liderazgo óptimo.

A nivel internacional, Navia (2019) los cargos de directores, están con personas por las cuales su finalidad no se basa en querer enseñar y perfeccionar sus habilidades como directores, en cambio el deseo de desarrollar dominio, autoridad y vigilancia en cada uno de los trabajadores al manifestar que lo que tiene que hacer de una manera recta sin consulta.

En este sentido, Rodas (2021), el planeamiento pedagógico del líder directivo, es causa inicial para alcanzar la enseñanza en dirección con los alumnos, así como el desempeño docente, por medio de la praxis educativa. En tanto, liderazgo enfoca la atención sobre objetivos de las instituciones educativas, pero escasas veces las actitudes pocas inspiradoras y acciones pedagógicas también, minimizan desplazar a la colectividad educativa por medio de sus acciones. De la misma manera, los docentes en la Institución al presentar una reacción emocional, igualmente pueden mostrar escaso trabajo.

Por otro lado, Ramos (2018), expresa que la carencia de motivación por parte del directivo causa que el profesor abandone hacer las tareas con la misma atención sobre el comienzo y se desenvuelva completamente. Un director que se presente soberbio, controlador y apático no posibilita que el profesor aspire manifestarse o realizar el liderazgo ofreciéndose en la ejecución de tareas, sino que aguarda a esperar disposiciones o responda con disgusto sobre las tareas, comprometidas a efectuar. A esto se entreve, según Toledo (2019) la escasa de persistencia de formación por parte del directivo, la falta de destrezas gerenciales, la escases de empatía, escasa motivación y desinterés para capacitar a los profesores, entre otros aspectos. En cuanto al nivel nacional, es imprescindible reformular en la praxis del papel del director, para tomar en cuenta, como parte del estímulo de la investigación de la calidad del desempeño docente y el progreso de los aprendizajes para los educandos, por ello, MINEDU debe ser minucioso en la necesidad de como seleccionar a los directores, se observa escasos trabajos administrativos para la dirección y escasas capacidad como líderes de una organización. Yataco (2022).

Por otro lado, esta postura no debe ser sorprendente en colegios de Lima, los inconvenientes contemplados en la dirección del líder, así también los obstáculos de inestabilidad dentro del manejo del trabajo realizado por los docentes, baja gestión de la comunicación efectiva; baja labor de la gestión pedagógica; por tanto, nunca se encuentra, el perfil de liderazgo ejemplar del director, ni un desempeño relevante en el profesorado. López (2019).

En nuestra región La libertad, encontramos algunas problemáticas, como la insuficiente coordinación entre directivos, como profesores ofreciendo una educación de calidad a los estudiantes, a la vez profesores que no se identifican con la institución, varios profesores muestran inconveniente dentro de su praxis educativa por lo tanto, no se encuentra un conveniente seguimiento o apoyo educativo al docente, por consiguiente, el director no posee mucha tranquilidad con acción reciproca entre la colectividad educativa y la comunidad de estudiantes y sus implicados. Mendoza (2021).

En el nivel Institucional, revisando los lineamientos del proyecto educativo Institucional, en sus debilidades encontramos, directivos y educadores presentan algunos inconvenientes para el acomodo curricular, de acceso educativos para la obtención de los aprendizajes. A su vez, la dirección y los docentes presentan dudas para adiestramiento y capacitación para mejorar los aprendizajes y calidad educativa para una educación inclusiva, lo que evidencia problemas en el desempeño de sus labores tanto al director, como su grupo de trabajo. PEI (2023).

Por lo mencionado, con la realidad problemática a nivel macro y micro, esta investigación, busca mejorar estas dimensiones de estudio del desempeño docente, a través de un óptimo liderazgo directivo. Ante ello se formuló la pregunta general ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023?, y las preguntas específicas: ¿Cuál es nivel de influencia del liderazgo directivo de una institución educativa, La Esperanza,2023, ¿Cuál es el nivel de influencia del desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023?, ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en las dimensión reflexiva, relacional, colegiada y ética de una institución educativa, La Esperanza,2023?.

En cuanto a la justificación teoría será base para fundamentar nuestras variables y confrontar las teorías con los resultados obtenidos. Estos resultados podrían ser empleados en investigaciones posteriores y si es necesario contribuir a vacíos del conocimiento existente.

Desde la justificación práctica, cuando recojamos la información y obtengamos los resultados, podríamos dar alternativas de solución útiles, importantes, relevantes al problema y podremos proponer algunas estrategias para mejorar nuestro problema de estudio. A la vez, la posibilidad de poder ser viable para otras investigaciones.

A si, desde la justificación metodológica, el tipo de investigación es explicativa, donde vamos operacionalizar nuestras variables, seleccionar

nuestra población, muestra, muestreo y con nuestras técnicas e instrumentos dar confiabilidad y validez para aceptar o rechazar la hipótesis de nuestro problema a estudiar.

El presente estudio de investigación, esta delineado por tal objetivo general; Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza,2023 y objetivos específicos: identificar el nivel de influencia del liderazgo directivo de una institución educativa, La Esperanza, 2023, identificar el nivel de influencia del desempeño docente, La Esperanza, 2023, identificar la influencia del liderazgo directivo en la dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética de una institución educativa, La Esperanza,2023.

También se precisó una hipótesis general; El liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023 y específicos; El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión reflexiva de una institución educativa, La Esperanza,2023, El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión relacional de una institución educativa, La Esperanza,2023, El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión colegiada de una institución educativa, La Esperanza,2023 y El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión ética de una institución educativa, La Esperanza,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios realizados en los diferentes contextos se consideraron; a nivel internacional, por ejemplo, según Zumba (2022), muestra que, el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Dr. Alfredo Baquerizo de Guayaquil, con un tipo de investigación básico, no experimental y correlacional-descriptivo. Con una población que tuvo 80 profesores y la muestra anduvo de 60, no probabilístico y el cuestionario como recolección de datos, dando como resultados que ambas variables se relacionan, según prueba spearman, con significancia 0,000 que es menor a $p < 0,05$ y una correlación alta positiva $r=0.830$, confirmando en cuanto mejore este liderazgo directivo, también mejora tal desempeño docente.

En otro estudio internacional de, Iza (2021), Liderazgo transformacional directivo y desempeño laboral en docentes de la unidad educativa Babahoyo en Ecuador, se enfocó en una investigación básica , no experimental, transversal y correlacional causal, de docente de 114, fue población igual a su muestra respectivamente, pero excluyendo a trabajadores menos de un año en su ejercicio de educadores, su data fue el cuestionario y que es técnica de la encuesta, validados por expertos y dando confiabilidad por la prueba K de Richardson, resultando que existió relación menor a $p < 0,05$, que arrojó un valor de 0,42 en ambas variables, lo que demuestra que a superior ejercicio del liderazgo transformacional directivo, tiende a aumentar el desempeño, laboral del profesor. Así mismo, hubo la correlación de spearman, según resultado de 0,192 y en cuanto a los niveles de liderazgo, se evidencio que existe dimensiones a mejorar, como el carisma con nivel medio 50,88%, inspiración nivel medio 55,26%, estimulación intelectual nivel bajo 51,75% y consideración individualizada nivel bajo 59,65%; al decir de los niveles de las dimensiones desempeño laboral docente existe carencia, en capacitación pedagógica 50,88% nivel insuficiente, compromiso cumpliendo sus responsabilidades 51,75% nivel insuficiente. Aun así, el investigador con su análisis cuantitativo, existió una influencia significativa a través de las dimensiones.

Otro autor como, Silva (2022) se expresó en su investigación, Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de educación básica Miguel de Cervantes, Cantón de Baba en Ecuador, ubicando su estudio básico, correlacional causal con una población igual a la muestra de 35 educadores y dando resultados a sus cuestionarios según prueba de Rho de Spearman 0,389, hubo correlación positiva media, así también determinándose una significancia del 0,021 de $p < 0,05$. Dando una respuesta cualitativa, que demuestra que, aumentando el liderazgo directivo, eleva también el desempeño docente.

Del mismo modo, Morales (2018), en su tesis, Gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazú sedeño, Palenque en Ecuador, determina que existió una correlación alta y directa entre el liderazgo directivo y desempeño docente, con una correlación de Pearson de 0,762 y una significancia respecto al nivel 0.01 (Sig. = $0,000 < 0,01$), indicando que hay influencia entre las variables, así mismo este estudio accede a entregar, sustento válido para la investigación, lo sobresaliente de la investigación es la oportunidad de generalizar las suposiciones a otros entornos educativos semejante de la misma jerarquía educativo.

A nivel nacional, expresado por Arias (2021), con la investigación "Liderazgo directivo y desempeño docente en la Educación Virtual en una Institución Educativa de Lurín", con un nivel investigativo no experimental, correlacional causal y con una muestra igual a la población de 70 docentes, en cuyas preguntas del cuestionario arrojaron resultados a la prueba de Spearman 0,689 existió relación moderada y alta significancia entre ambas variables de 0,000 menor a 0,01, que orienta, según autoría del estudio, la relación de las variables es favorable dando hincapié al avance fortalecido.

Igualmente, Valdera (2020), con su denominación de su estudio básico, no experimental y correlacional causal, liderazgo directivo y desempeño

docente en la Institución Educativa José Arguedas de Carabayllo, recogió información de los cuestionario de ambas variables para 70 docentes, con una población censal igual a la muestra, dando resultados que tal liderazgo directivo influye con tal desempeño docente en nivel de correlación moderado spearman 0,578, así como el valor de significancia de 0,000, dando valor positivo a su hipótesis.

Por otro lado, según Escalante (2021), en su estudio Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de singa, Huamalíes de la ciudad de Huánuco, se efectuó la investigación básica aplicada de diseño no experimental y transeccional. Po e medio de la población y muestra de 20 profesores y recolección de datos fue el cuestionario, tanto como resultados correlacionales positivos en el liderazgo directivo y desempeño docente, sustentado en Pearson ($r= 0,676$) y se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70, en tanto correlación a las variables directa y positivamente, además el nivel de significancia es de (0,001) que es menor a la significancia critica de 0,05. En conclusión, a alto ejercicio de liderazgo directivo habrá mejoría en la variable dependiente.

A nivel Regional según, Villanueva (2022), en su estudio en una zona rural de la región, expresado en su título “liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas de la provincia de Pataz”, encuadro la investigación básico, no experimental, transversal y correlacional causal, del cual hubo población de 300 profesores; haciendo una muestra de 108 de forma probabilística, recurriendo a la técnica dela encuesta con su cuestionario; dando a notar los resultados, que si hay verdadera relación de las variables, así lo demostraron la prueba Rho spearman =0,998 correlación alta y un valor de significancia demostrada de 0,000 $p < 0,05$, se admitió la hipótesis, de relación positiva de ambas variables. En conclusión, dicho por el autor de la investigación, la variable dependiente estuvo en nivel medio del 80.60 % y la dependiente estuvo en un nivel regular del 82.41%.

Dicho por otro investigador, Mendoza (2021), con su título de estudio Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Miguel, Otuzco, un investigación aplicado, descriptivo, correlacional causal, en dicha población se enmarca en 30 docentes igual que su muestra, dando su recolección de datos vía cuestionarios y una confiabilidad en alfa de Crombach en liderazgo directivo de 0.774 y desempeño docente de 0.802. En cuanto a las variables se afirmó que influye significativamente y positivamente, como así lo demuestra el Rho de Spearman con significancia de 0,016 $p < 0,050$ y influencia de R^2 de 52% y en sus dimensiones en el desempeño docente se expresa estadísticamente con significancia bilateral que si influye significativamente.

En otra investigación relacionada, según Rodas (2021), en su estudio no experimental, explicativa y diseño correlacional casual, titulado “Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80074 Virú”, cuya población tenía unos 97 y la muestra unos 88 profesores, con muestreo probabilístico por conveniencia, a la vez la técnica que realizó es la encuesta con su respectivo cuestionario para sus datos. A toda esta información resultó que la correlación de Pearson es de $R^2 = 0,514$ y una significancia cuantitativa de 0,000 menor a $p < 0,05$. Por tanto, el liderazgo es claro en sus objetivos, tiene una personalidad influyente, motivacional y hace acciones en grupo con sus trabajadores, como es las acciones pedagógicas dando satisfacción laboral a los docentes en dicha institución.

Por último, Luján, B. y Olivares, H. (2018). En cuya investigación nombrada como, liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N°80824, José Carlos Mariátegui, Provenir de la ciudad de Trujillo, aborda un estudio básico, correlacional casual y transversal, emplearon cuestionarios para ambas variables, para 42 docentes. Mostrando resultados positivos y relación existente, demostrados por la correlación de Pearson de 0,8770 y significancia de 0,000 $p < 0,05$.

Para las variables a estudiar, se considera la primera variable liderazgo directivo, a mencionar sobre teoría sobre liderazgo, por lo que según Yukl (2002). Teoría de las características, define el perfil, personalidad, rasgos característicos, que tienen que ver, por el superior nivel de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza. Para conservar relaciones de colaboración con sus subordinados.

En cambio, para Friedler (1978). Teorizando la contingencia, sostiene 3 variables fundamentales, la relación del jefe y trabajadores, estructura de actividades y el dominio realizado por el líder.

Por lo consiguiente, para Evans y House (1971). Con la teoría de metas, sustenta que los líderes, tienen el talento motivacional a sus subordinados para lograr los objetivos, con un considerable esfuerzo. Los que tiene el cargo de líder, por lo consiguiente, son capaces de dirigir a sus subordinados.

En contraste, para García (1987). Sobre su teoría de los recursos cognitivos, determinan variables como el estrés interpersonal, el apoyo del equipo, dificultades de las actividades, afecta en la acción de varios aspectos cognitivos; como la inteligencia, experiencia y estos involucren al desempeño agrupado.

En oposición, teoriza Wofford (1982). En teoría de la interacción: líder-ambiente-seguidor, sobre las consecuencias del comportamiento del liderazgo sobre el desempeño de los trabajadores son caracterizadas en 4 variables, destreza para hacer las actividades, motivación para las labores, papeles transparentes y adecuados, presencia y falta de limitaciones del medio.

En comparación por otra teoría, según Bernard (1985). En teoría del enfoque transformacional, enfatiza en poseer convencimientos sólidos, autoconfianza y mostrar un sólido anhelo al poder. La tipología del líder es buena dirección sobre las sensaciones, conservando la confianza de los trabajadores, el concepto de objetivos para afianzar el convenio de los

demás e indicar seguridad sobre las destrezas de los trabajadores, con el propósito de fortalecer la confianza en sí mismo.

Con una relevancia, Bass (1985). Sobre la teoría del liderazgo transaccional parte de efecto que ejerce el líder sobre sus trabajadores, por lo tanto, según autor los líderes provocan variaciones en los trabajadores a partir de concientizar el valor de los objetivos finales, luego de realizar las actividades asignadas.

Sobre las teorías asignadas, podemos mencionar que liderazgo directivo, lo definió Leithwood y et., (2004) a manera de virtud de poder repercutir en los trabajadores, orientando y enlazando con distintos actos para obtener objetivos institucionales; por consiguiente, el trabajo de ser líder en la institución podría ser encabezado por otro trabajador, no es indispensable que el directivo u otro individuo que tiene un definido puesto, pueda ejercer el cargo. A sí mismo, destacar que se encuentran líderes formales, que son nombrados para un trabajo concreto en sus funciones, encargadas por personas de mando de un nivel superior. De otro modo, Hellriegel, Slocum, y Woodman (2004) el liderazgo es ocasionar ideas de visión a futuro en entorno definido que consienta en existir con valores que se distingan con los propósitos, con el fin de influir en los individuos.

Según Mendoza (2021), refiere que el termino liderazgo es expresado en administración, política y sobre todo educación. Para un liderazgo directivo, el director toma la organización hacia cambios que influencien a sus seguidores para cumplir las metas. Mencionar liderazgo directivo acude a un grupo de posturas, conocimientos, destrezas y aptitudes que acceden a cumplir a los encargados de la dirección ser responsables, resolver conflictos y fomentar innovaciones para el progreso educativo.

Siguiendo con el liderazgo directivo, se explica que, no solo es la cualidad del líder que orienta, debería formarse como un modelo de la calidad del

liderazgo de la institución, donde los integrantes cooperen al logro de los resultados pedagógicos. (Minedu, 2014, p.16).

De la misma manera, Villanueva (2022), resalta que el liderazgo directivo es capacitación continua ya que esto ayuda a mejorar su trabajo y el de su grupo de laboral, debe ser motivacional para sus seguidores y siempre estar monitoreando y evaluando con el fin de retroalimentar y reflexionar, para mejorar los desempeños de los docentes, por lo consiguiente el liderazgo directivo involucra la pedagogía y parte administrativa.

Al realizar otro acercamiento sobre el liderazgo directivo, según Arias (2021), el liderazgo directivo es reflejo del desempeño entorno a los educadores garantizando y promoviendo la calidad educativa de las instituciones a su cargo. El líder directivo es un organizador de capacitaciones periódicas y constantes; a una orientación pedagógica a los docentes, delegándoles en muchos casos funciones para una participación activa, a un perfil profesional, replicando a los requerimientos de los colegios a favor de los alumnos.

En términos de Hall y Hord, (2006). Sustenta, el liderazgo directivo mantiene competencia de liderato en la institución, por que apuestan un papel valioso adentro de la enseñanza estando, la realización de normas que proceden del dominio central del sistema pedagógico. Y obligado a tomar posesión y prestar atención por el lado moral, intelectual, funcional y debe poseer talento de organizar.

Para una mejor comprensión es preciso tener las dimensiones del liderazgo directivo, por esto la investigación se sostiene en Leithwood et al., (2004), estableciendo cuatro dimensiones, los cuales son componentes claves para una gestión con liderazgo fructífero, estos son las direcciones; su tema está guiado a componentes transformacionales, en el cual el líder conduce y distribuye componentes, sucesiones organizacionales a fin de obtener las finalidades, por medio de avance de acciones; siendo la único finalidad el

colegio, lo mismo que posee resonancia en toda la institución es esencial a los favorecidos internos y externos. Igualmente, las cabezas del liderazgo son los creadores de las metas o perspectivas a largo plazo para los colegios, estos líderes ofrecen y proyectan metas y convenios que vayan alumbrando el sendero hacia su éxito; demostrando su talento para lograr las finalidades abordadas en la organización.

La otra dimensión es rediseñar la organización; focalizándose en el concepto que las instituciones, introduzcan planeamientos que permitan un deseable desempeño para los representantes de hacer métodos administrativos, educador y educando, acondicionando el entorno para sus obligaciones, favoreciendo el crecimiento en actividades dentro del personal de la institución. Del mismo modo, se conecta con la estructuración organizacional, lo propio que ayude a hacer una labor eficiente, sino se suma una conexión beneficiaria donde participe la familia y la sociedad, además sale de sus límites institucionales, logrando a la comunidad escolar para generar una asociación extensa y permanente.

En cuanto a la dimensión de desarrollo de personal; adonde se relaciona rectamente sobre estas características y destrezas que posee el líder para consolidar y restablecer las capacidades de los trabajadores de la institución, todo esto con la intención de originar producción en los distintos estamentos de la institución. Los trabajadores al desenvolverse enteramente en la organización se establecen fuertes lazos con su particular yo, adonde el trabajador que tiene alta práctica en los trabajos, ha avanzado en la seguridad necesaria para producir bien su labor, por lo consiguiente, se siente motivado y se ocupará en ocasionar nuevas y mejores formas de producir sus acciones.

En la dimensión de gestionar la instrucción; está asociado entre la competencia del recurso humano con los insumos y materiales que posee los colegios, todo esto con el objetivo de propiciar desarrollo de enseñanza aprendizaje conforme a sus hechos verdaderos y a sus obligaciones

pedagógicas. Por otro lo consiguiente, las destrezas de los profesores y sus motivaciones, establecen componentes que son útiles para establecer las prácticas de liderazgo, y consecuencias en el rendimiento académico.

Teorizando la variable desempeño docente, según Raffino (2018). El conductismo, como teoría psicológica fija su interés en la conducta y comprende con relación entre estímulo y respuesta. Así expresa, Skinner (1968). Bajo el conductismo el desempeño docente maneja el reforzamiento positivo, para buscar aprendizaje adecuado, considerando que el aprendizaje genera experiencias adaptables.

Por otro lado, Sigüenza (2021). Explica que la teoría humanista, el desempeño se fundamenta en una relación de respeto a los educandos, donde se toman en cuenta sus necesidades y capacidades, estableciendo un ambiente de comunicación recíprocas. Los recursos didácticos deben ser entregados sin ninguna limitación y esto fomentan el autoaprendizaje, autodirección y la creatividad. Según Maslow (1965). Considera que la satisfacción de las personas de acuerdo con un orden jerárquico, y es así como los docentes, son facilitadores, permiten la autorrealización del estudiante.

En otra teoría, según Heredia y Sánchez (2013). Refieren en teorización cognitivista, el procesamiento mental de la información y en cuyo desempeño docente debe estar orientado a la preparación de recursos didácticos que fomenten a aprender significativamente y activamente, con un proceso cognitivo.

Compartiendo otra teoría, expresa Vygotsky (1978). En la teoría del constructivismo, expresa que el estudiante toma el rol en el proceso del aprendizaje, es activo, interactúa, propone soluciones y escucha a los demás. El rol del desempeño docente que como estimulador, facilitador y promover su autonomía al educando.

A todas las teorías, según expresa Sigüenza (2021). El desempeño docente abarca un amplio abanico de dimensiones y estos regulan lo que se perciben como un buen desempeño laboral, por tanto, no existe una receta, solo aproximaciones, dentro de teorías pedagógicas y psicológicas. A la vez, el desempeño docente es afectivo y más humano donde se puede construir aprendizajes significativos y potenciar valores, reglas y normas.

A decir por, Chiroque (2006), el desempeño docente es la práctica realizada por el docente en correspondencia con las labores de su cargo, lo que posibilita evaluar definitivamente y valorando el desenvolvimiento en el campo institucional.

Para, Birkenbihl (1990), el desempeño docente, debe constituir en resumen los aciertos y desaciertos, tal cual, se muestran en el campo de acción, de modo que se aproveche por los directores, jefes de áreas pedagógicas y al mismo docente; evaluar y ser guía de acciones, en toma de decisiones para la capacitación y superación.

Planteado por, Zamora (2017), Las normas, reglamentos y las oportunas costumbres de la institución, que el docente tiene que cumplir en sus funciones, se convierten en base fundamental para su desempeño docente, sobre aquellos estatutos, el liderazgo directivo asume su rol, para capacitar, evaluar, orientar, motivar y apoyar a los docentes.

Con respecto a, Pelayo (2006), dice sobre el docente simboliza un componente procedente del liderazgo, vale manifestar que el desempeño docente anda de la mano con el liderazgo del director, porque es líder de alguna manera beneficia a sus miembros, consolidando un clima organizacional, intervención solidaria, impulsando la labor en grupo para afianzar los vínculos interpersonales con cada uno de los miembros de la organización educativa.

En lineamiento al desempeño docente, expresado por Subaldo (2012), que es la capacidad de realizar funciones de forma competente, evidenciando

habilidades, disposiciones y responsabilidades para expresarlo a los alumnos, al director y mejorar la cultura democrática de la institución.

Reforzando lo mencionado, De la cruz (2018), el desempeño docente se mide por el trabajo coordinado con toda la comunidad educativa, con el fin de unir esfuerzo y que está estipulado en el PEI, currículo, programaciones, etc. Todo ello ejecutado por un desempeño docente al logro de la calidad educativa.

En el ámbito del buen desempeño docente, MINEDU (2012), explica que la labor docente es complicada, que pretende de una acción reflexiva sobre la competencia de actuar y decidir en diversos ambientes en dinámica con los estudiantes y otros profesionales para mediar el aprendizaje y la organización escolar, manifestando al profesor cualidades de representante cambiante, distinguiendo su responsabilidad para formar alumnos, laborando de forma cooperativa que les permita planear, evaluar y reflexionar en pedagogía, pensando en un compromiso ético y moral.

Según, Cuenca (2011) forma cuatro agrupaciones: preparación sobre un aprendizaje vinculada a la reflexión, enseñanza para el aprendizaje integro hacia educandos coordinado con la labor colegiado, fomentado en un entorno propicio para el aprendizaje que posee con la presencia vinculada a los compromisos profesionales encajada en elementos éticos.

Dentro del contexto del Buen Desempeño Docente, el Minedu (2012), indico las siguientes dimensiones, objeto a la variable desempeño docente como es: dimensión reflexivas, relacionales, colegiadas y éticas.

Alusivo a la reflexivas, según Van Mamen (1977), contiene abrir la mente para observar y analizar sobre el accionar pedagógico. Se da 3 niveles, reflexión técnica referido a la técnica pedagógica, el segundo nivel referido a la práctica del conocimiento pedagógico y el tercer nivel es el juicio la crítica y la reflexión propia del desempeño docente. En esta dimensión, dentro del

espacio del educador simboliza una comprobación propia de la práctica, reconociendo la solidez y la flaqueza, para perfeccionar su trabajo de profesor consolidando; sus aprendizajes de los educandos. La autorreflexión y la observación juiciosa dentro del trabajo educativo permitiendo mejora duraderamente su trabajo como educador. Dentro de la práctica el educador, el poder de conocimiento educativo, disciplinarios, las cualidades de cada alumno, y entender el ámbito, son fundamentales para los fines de la enseñanza. Según, Tagle (2011), explica la dimensión reflexiva se manifiesta cuando el educador es responsable de su preparación como experto, consiguiendo reconocer las obligaciones de sus educandos únicamente de esa manera se alcanzará una formación de ambos profesor-estudiante, ello lo llevará a la encontrar nuevos planeamientos para mejorar la calidad pedagógica.

En cuanto a la dimensión relacional. Minedu (2012), es esencialmente con la relación entre personas que conforma parte del desarrollo de aprendizaje-enseñanza, es decir profesor y estudiante. La unión que se configuran entre las personas son esenciales, debe existir un lazo de respeto, un clima de seguridad, que se dan a lo largo de las relaciones en el salón, educando y educador. García et al. (2014, p.282) destacan sobre los alumnos son individuos singulares, con obligaciones, escaseces, virtudes, emotivos, con valores, intereses e ideas y para el desarrollo de enseñanza se traslade con logros es necesario el acuerdo de ambas partes profesor y alumno y debe estar fundamentado en respeto recíproco. Según, Castillo (2021) enfatiza el desempeño incluye a los profesores en la elaboración, diseño y evaluación de los desarrollos de gestión escolar, de este como el diagnóstico, planteamiento de fines, estrategias y recursos para lograr lo planificado, dentro del ámbito y la existencia de la sociedad educativa para el aprendizaje de los educandos.

Por tanto, la dimensión colegiala, según Minedu (2012) el educador se relaciona con los docentes y directivos, unidos programan, evalúan, desarrollan, cambian ideas, se retroalimentan ambos, con el solo fin de

perfeccionar el trabajo dentro del salón a favor de los educandos. Debe ser obligación del profesor extender la visión, misión, valores e ideario a todos los miembros del colegio. Según, Hargreave (2000), el profesor estudia de forma agrupada significativamente con el entorno de la comunidad en el que labora y estableciendo un ambiente en el que se valore el cambio para la mejora.

La dimensión ética, según Zeichner (2026), expone que los docentes deben ser conscientes que sus actividades deben ser morales y ético, promoviendo el desarrollo de habilidades en toma de iniciativas, justificables que se evidencian en su comportamiento en el salón y colegio. De la misma manera, la ética posee un rol importante en la comunidad, teniendo un ámbito pedagógico en el que se coloque en la praxis los valores, se aprende a coexistir respetando las desigualdades. El educador debe poseer una calidad moral y profesional, puesto que interacciona como aprenderán de los actos de su profesor, así como respetar los derechos de sus alumnos que sostiene a su cuidado. Al respecto también Ramos (2019), expresa que la ética es la disciplina científica que formula, determina y regula responsabilidades morales o reglas de acciones necesarias para el ejercicio de la profesión, sobre esas actitudes y formación ética profesional se requiere de 3 elementos fundamentales como son, claridad conceptual que viene hacer teorías clara y verdaderas, responsabilidad ante la organización y propio perfil profesional y compromiso para las acciones y tareas dentro de la organización; dando expresión y manifestaciones en la sociedad, las instituciones educativas, la población de alumnos, los colegas en del trabajo y con la propia persona en ser verdaderas personas y profesionales capaces de reflejar buenas costumbres, respeto, honestidad y toda cualidad que refleje una ética profesional.

III. METODOLOGÍA

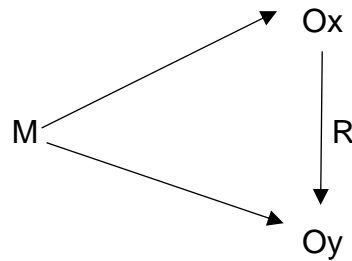
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

El presente estudio, es de tipo básico, conforme a Dueñez (2021), se basa en un argumento teórico, porque utiliza los elementos cognitivos y resultados de antecedentes de estudio para entregar resultados a un problema específico mediante una posición.

3.1.2 Diseño de investigación:

- El estudio pertenece a un tipo de diseño transversal correlacional de causa y efecto, donde se pretende explicar el vínculo entre las dos variables de influencia con control estadísticos Cabrera (2020).
- Hernández, Fernández y baptista (2014) aseguran que “El diseño no experimental de corte transversal (transeccional), se basa en compilar datos en un tiempo definido, sobre el objetivo de caracterizar y examinar la relación de las variables, objeto de investigación, durante un momento específico” (p.154).
- Además, también corresponde a un estudio descriptivo de la realidad observada tal como se presenta en el ambiente (Hernández et al, 2018). Con este diseño se producen investigaciones donde los individuos, los sucesos y los procesos se estudian tal como están, el investigador no introduce una variable experimental en el estudio a realizar.



M= Muestra

Vi=Liderazgo directivo

Vd= Desempeño docente

R= Relación causal Ox en Oy

3.2 Variables y Operacionalización

- **Definición Conceptual:**

- **Variable Independiente:**

- Liderazgo directivo

- Respecto a la definición conceptual, según Leithwood y et., (2004) como la competencia de repercutir sobre los colaboradores, direccionando y uniendo variados hechos; guiadas a alcanzar objetivos organizacionales. Encontramos líderes formales, que son puestos por méritos, estudio, currículo, etc.; para ejercer las funciones y otorgadas por otras autoridades superiores y también hay líderes que son del mismo grupo de la organización, no seleccionados por autoridades, pero cumplen los perfiles para ese cargo.

- **Definición Operacional:**

- En cuanto a su definición operacional, se recolecto la percepción de 20 profesores sobre un cuestionario, con 5 ítems por cada dimensión, asiento un total de 20 ítems y que presentan 4 dimensiones: direcciones, rediseño organizacional, desarrollo de personal e instrucción. En una escala de medición de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; los puntajes van del 1 al 5 y los rangos

con sus respectivos niveles van del 20 al 60 es deficiente, 61 al 80 es regular y 81 al 100 es bueno. (**Ver Anexo 3**).

- **Definición Conceptual:**

Variable dependiente:

-Desempeño docente

Respecto a la definición conceptual, Chiroque (2006), el desempeño docente es la práctica realizada por el docente con correspondencia a las tareas de su empleo, el cual posibilita evaluar constantemente y valorando el desenvolvimiento en el campo institucional.

- **Definición Operacional:**

En cuanto a su definición operacional, se recolecto la captación de 20 profesores en un cuestionario, con 5 ítems por cada dimensión, asiendo un total de 20 ítems y que presentan 4 dimensiones: dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada y dimensión ética. En una escala de medición de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; los puntajes van del 1 al 5 y los rangos con sus respectivos niveles van del 20 al 60 es deficiente, 61 al 80 es regular y 81 al 100 es bueno. (**Ver Anexo 4**).

3.3 Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Tamayo (2012) expresa que es la agrupación total de personas, objetos o medidas que disponen determinadas cualidades comunes visibles en un sitio y en un momento definido, donde se realiza la investigación. La población fue de 20 docentes, que trabajaron en una Institución Educativa, ubicado en el distrito de la Esperanza de la ciudad de Trujillo.

3.3.1 Población:

- **Criterios de inclusión:** En el momento de la aplicación de los instrumentos de estudio se ha considerado la totalidad de la población de profesores de la institución educativa, que fueron 20. Y por un criterio imparcial de dicha población.
- **Criterios de exclusión:** En el momento de la aplicación de los instrumentos no se excluyó a ningún docente.

3.3.2 Muestra:

Según Moya (1994), expresa que es una parte representativa de lo que es la población, cuyas cualidades se obliga a reproducir en reducido lo más fielmente posible. Los puntos fundamentales de la muestra son las condiciones, sus elementos, la relación entre la muestra y la población, la forma de su selección y el cálculo de error que representan. En especial del presente estudio la muestra fue igual a la población, de 20 docentes, es un procedimiento no aplicado debido a que se trabajó con toda la población. Los investigadores lo denominan muestra censal, porque la aplicación de los instrumentos es para todo el grupo.

3.3.3 Muestreo:

El muestreo es no probabilístico, porque la población es igual a la muestra y por ser una población reducida. Según Corral (2015) explica que el muestreo no probabilístico, puede ser por conveniencia del estudioso, ya sea económica, por tiempo u otro motivo. La unidad o elemento de muestreo se ha seleccionado con fundamento a su cómoda disponibilidad.

3.3.4 Unidad de análisis:

La unidad de análisis, anduvieron todos los profesores de una institución educativa del distrito de la Esperanza de la ciudad de Trujillo.

Tabla 1.

Población de estudio: profesores de una Institución educativa Ugel 2 La Esperanza.

Institución educativa	Nivel	Docentes
institución educativa de la Esperanza	Inicial	2
	Primaria	5
	Secundaria	13
	Total	20

Nota. esta tabla muestra la unidad de análisis por niveles y la cantidad de docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, se ha empleado la encuesta como técnica, para el recojo de datos, que posibilito obtener datos cuantitativos de la población donde se ejecutó el estudio. Según Rojas (2013) las encuestas, radica en una recaudación sistemática de información a una muestra representativa de un grupo más amplio, por medio de un cuestionario prefijado y que tiene preguntas estandarizadas que pretenden medir la distribución de dicha colectividad a través de varios rasgos distintivos. La información captada lograra destinarse en análisis cuantitativos para identificar y entender la magnitud de las dificultades que se presume o se saben en forma parcial.

Así mismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, para ambas variables de estudio; cuestionario para la variable liderazgo directivo y cuestionario para la variable desempeño docente; con sus respectivos ítems. Según García (2013), el cuestionario es un procedimiento tomado en consideración como tradicional en las ciencias sociales para la elaboración y registro de datos. Su versatilidad accede usarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de individuos, procesos y programas de formación. Es un tipo de técnica de evaluación que logra comprender aspectos cuantitativos y cualitativos.

Instrumento N°1 Liderazgo directivo

Creado por Ramón Elías Guevara Rodríguez, el instrumento es de procedencia peruana, está formada por 4 dimensiones, direcciones, rediseño organizacional, desarrollo de personal e instrucción; cada dimensión con 5 ítems y con un total de 20 ítems, todas las preguntas afirmativas con respuestas de formato de escala de Likert, del 1 al 5, nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5. La aplicación del instrumento de recolección de datos fue reservada e individual, con una duración de 30 minutos. Y una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,922.

Instrumento N°1 Desempeño docente

Creado por Ramón Elías Guevara Rodríguez, el instrumento es de procedencia peruana, está formada por 4 dimensiones, dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada y dimensión ética; cada dimensión con 5 ítems y con un total de 20 ítems, todas las preguntas afirmativas con respuestas de formato de escala de Likert, del 1 al 5, nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5. La aplicación del instrumento de recolección de datos fue reservada e individual, con una duración de 30 minutos. Y una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,922. Según Maldonado (2007) la escala de

Likert, es un instrumento para medir o recopilar datos cuantitativos usados en el estudio de la investigación. Es una escala ordinal que se fundamenta en una colección de enunciados en el que se pide la respuesta del individuo.

Validez

Según Carrasco (2016), la validez se cita como una evaluación efectuada acerca de un instrumento de modo externo, realizada por la denominada evaluación de expertos, para dar argumento que la información que se aspire alcanzar son los que se desea conocer. La validez de los instrumentos de recolección de datos, sobre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, se requirió el criterio de tres especialistas, quienes, con sus sugerencias y recomendaciones, dieron mayores solidez y consistencia a la estructura de los instrumentos, los validadores fueron los siguientes (**Ver Anexo 6**).

Tabla 2

Validación de los instrumentos, juicios de expertos

Expertos	Aplicabilidad
Mag. Ruth Elva Aguirre Rodríguez	SI
Mag. Álvaro Bocanegra Landeras	SI
Mag. Guillermo Cabanillas Holguín	SI

Nota. Esta tabla muestra los nombres de los expertos, su grado académico y su aprobación de aplicabilidad del instrumento de recolección de datos.

Confiabilidad

A fin de calcular la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach. Según Novoa (2018), el alfa de Cronbach se muestra con frecuencia en la bibliografía como una figura fácil y confiable para construir la validación de constructo de una escala y como

una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que lo organizan.

Se aplicó una muestra piloto a 20 docentes, para demostrar si el instrumento es confiable para la investigación. El coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach es de 0,914 para la variable liderazgo directivo y un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,922 para la variable desempeño docente (Ver Anexo 8). En ambos casos se aproxima a 1, por lo que se interpreta que es confiable y bueno el instrumento.

3.5 Procedimientos

Según Surichaque (2022), inicia verificando el modelo para la exposición del trabajo de estudio, donde se enseñan las figuras de recojo información y de este modo manipular las variables. Con respecto a esto, una vez posible la presencia sobre la situación problemática de la institución educativa en estudio, así como las variables participantes, se ha efectuado una indagación de antecedentes y fundamentos teóricos en revistas científicas y tesis de diversos repositorios, de esta manera entender las condiciones de las variables escogidas, posibilitando el manejo de las propias y la creación de instrumentos sobre el procesamiento de los datos.

Desde luego se define cada variable y sus respectivas dimensiones con sus respectivos ítems, elaborando los cuestionarios en relación a las variables de estudio, como es el liderazgo directivo y el desempeño docente, para luego ser validados por los especialistas y después se realizó la recolección de datos. Todo ello, conlleva a procesar la información de una manera ordenada, primero por el programa Microsoft Excel, donde se realizó la codificación para el análisis en el software SPSS.

3.6 Métodos de análisis de datos

En actual estudio, el método empleado es la deducción de hipótesis. Según Valderrama (2021) es admitir o rechazo de la hipótesis con fundamentos sobre resultados observados.

Se empleo el programa de SPSS, con el de examinar los datos, evaluar la confiabilidad y validez, dando paso al análisis estadístico de las variables e hipótesis, para establecer los resultados y dar consecutivas recomendaciones. Para un deseable análisis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

Considerando la estadística descriptiva, se realizó la distribución de la frecuencia absoluta y relativas, representados en figuras estadísticas.

La estadística inferencial, se aprovechó para probar hipótesis, se usó la regresión logística ordinal que permitió evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente ($p < 0.05$).

3.7 Aspectos éticos

La ética tiene valor en el sistema académico y científico, donde se apoya en la franqueza y la verdadera fe en la totalidad los individuos que intervienen; en otras palabras, la acción que las reglas no estén declaradas, no hay pretexto para su cumplimiento. Esto no se trata de legalidad, sino de valores éticos. La palabra ética es más profunda que los procedimientos y normas, se debe razonar que son leyes por concepto y practicidad, debido a que sería inviable cuantificar circunstancias en las que se solicite conducir juicios éticos para resolver qué hacer o qué no hacer (Farhat et al.,2017).

Respetar la propiedad intelectual, la confidencialidad y conceder el crédito conveniente por alguna aportación de otros científicos, es lo que trata la investigación, así también en la recolección de la información de datos, se hizo con

imparcialidad y compromiso, con participación voluntaria y anónima de los docentes, para una clara y veraz información de los cuestionarios, pasando los datos en el programa de Excel y luego por SPSS versión 26, respetando los resultados y pruebas obtenidas.

Es indispensable para dicha investigación, el código de ética, aplicación el Turnitin para evitar la copia y la gestión de documentos valederos que le dan soporte ético para poder hacer los estudios correspondientes.

IV.RESULTADOS: (Enfoque cuantitativo)

Tabla 3

Niveles de liderazgo directivo y sus dimensiones de un centro educativo, La esperanza, 2023.

VARIABLES / DIMENSIONES		NIVELES	N°	%
Variable Independiente	Liderazgo directivo	Deficiente	4	20.0%
		Regular	11	55.0%
		Bueno	5	25.0%
Dimensiones	Direcciones	Deficiente	6	30.0%
		Regular	8	40.0%
		Bueno	6	30.0%
	Rediseño organizacional	Deficiente	3	15.0%
		Regular	13	65.0%
		Bueno	4	20.0%
	Desarrollo de personal	Deficiente	7	35.0%
		Regular	8	40.0%
		Bueno	5	25.0%
Instrucción	Deficiente	5	25.0%	
	Regular	9	40.0%	
	Bueno	6	30.0%	
TOTAL			20	100%

Nota. Resultados conseguidos del uso del Cuestionario del liderazgo directivo y el desempeño docente.

Dentro de esta Tabla 3 se examina dentro del 20.0% (4 docentes) alcanza nivel deficiente sobre el liderazgo directivo, el 55.0% (11 docentes) perciben nivel regular, en tanto que el 25.0% (5 docentes) obtienen nivel bueno respecto al liderazgo directivo. También se analiza que el 30.0% (6 docentes) obtienen nivel deficiente respecto a direcciones y el 40.0% (8 docentes) perciben nivel regular, el 30.0% (6 docentes) obtienen nivel bueno respecto a direcciones, el 15.0% (3 docentes) obtienen nivel deficiente respecto a rediseño organizacional y el 65.0% (13 docentes) perciben nivel regular y el 20.0% (4 docentes) obtienen nivel bueno respecto a rediseño organizacional, en tanto el 35.0% (7 docentes) perciben nivel deficiente, el 40.0% (8 docentes) obtienen nivel regular y 25.0% (5 docentes) perciben nivel bueno respecto a desarrollo de personal, el 25.0% (5 docentes)

obtienen nivel deficiente respecto a instrucción, el 40% examina nivel regular y el 30.0 % (6 docentes) logran nivel bueno en relación a instrucción. Determinándose que en promedio de las dimensiones del liderazgo directivo se comportan de nivel regular (46.3%).

Tabla 4

Niveles del desempeño docente y sus dimensiones de una Institución Educativa, La esperanza, 2023.

Variable / Dimensiones		Niveles	N°	%
Variable independiente	Desempeño docente	Deficiente	5	25.0%
		Regular	10	50.0%
		Bueno	5	25.0%
Dimensiones	Dimensión reflexiva	Deficiente	6	30.0%
		Regular	9	45.0%
		Bueno	5	25.0%
	Dimensión relacional	Deficiente	5	25.0%
		Regular	13	65.0%
		Bueno	2	10.0%
	Dimensión colegiada	Deficiente	8	40.0%
		Regular	8	40.0%
		Bueno	4	20.0%
	Dimensión ética	Deficiente	5	25.0%
		Regular	11	55.0%
		Bueno	4	20.0%
Total			20	100%

Nota. Resultados conseguidos del uso del Cuestionario del liderazgo directivo y el desempeño docente.

En esta siguiente Tabla 4 se nota sobre el 25.0% (5 docentes) consigue nivel deficiente sobre el desempeño docente, el 50.0% (10 docentes) alcanza nivel regular y el 25.0% (5 profesores) logran nivel bueno respecto al desempeño docente, el 30.0% (6 profesores) consiguen nivel deficiente respecto a la dimensión reflexiva, el 45.0% (9 docentes) perciben nivel regular y el 25.0% (5 docentes) alcanzan nivel bueno respecto a la dimensión reflexiva, el 25.0% (5 docentes) obtienen nivel deficiente respecto a la dimensión relacional, el 65.0% (13 docentes) perciben nivel regular y el

10.0% (2 docentes) obtienen nivel bueno respecto a la dimensión relacional, el 40.0% (8 docentes) perciben nivel deficiente, el 40.0% (8 docentes) obtienen nivel regular y 20.0% (4 docentes) perciben nivel bueno respecto a la dimensión colegiada, el 25.0% (5 docentes) obtienen nivel deficiente respecto a la dimensión ética y el 55.0% (11 docentes) perciben nivel regular y el 20.0% obtiene nivel bueno respecto a la dimensión ética. Determinándose que el promedio de las dimensiones del desempeño docente, se comportan de nivel regular (51.3%).

Tabla 5

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, 2023.

Liderazgo directivo	Desempeño docente			Total
	Deficiente	Regular	Bueno	
	4	0	0	4
Deficiente	20.0%	5.0%	0.0%	20.0%
	1	8	2	11
Regular	5.0%	40.0%	10.0%	55.0%
	0	2	3	5
Bueno	0.0%	10.0%	15.0%	25.0%
Total	25.0%	50.0%	25.0%	100%

Modelo	Regresión logística ordinal			Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	Sig	Nagelkerke
Sólo interceptación	24.575	18.008	0,000	0,678
Final	6.566			

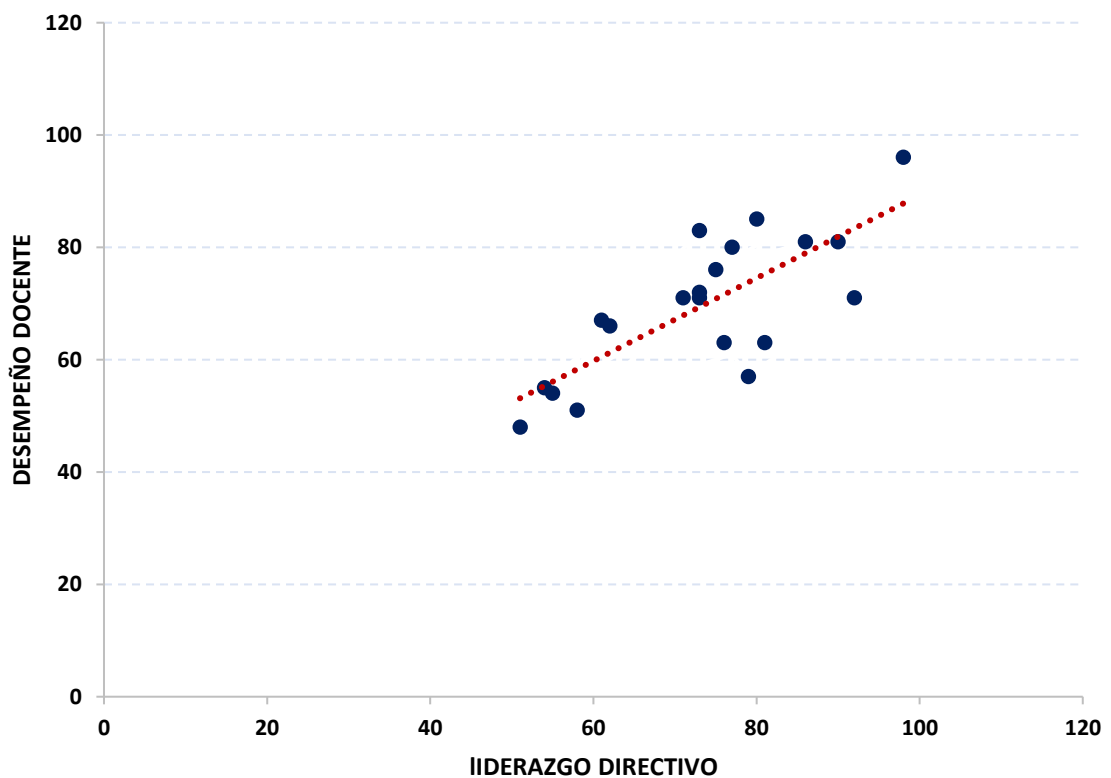
Nota. Cruce de ambas variables por niveles, regresión logística ordinal para contrastar cada uno de los objetivos, nivel de significancia es menor a 0.05 y su influencia Pseudo R cuadrado.

En esta tabla 5 se verifica que el 15.0% de los educadores consiguen nivel bueno del liderazgo directivo y nivel bueno de desempeño docente, el 20.0% alcanzan nivel deficiente del liderazgo directivo y desempeño docente y el 40.0% nivel regular del desempeño docente y nivel regular del

liderazgo directivo. También se observa que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente (se aprueba la hipótesis de estudio), con valor de Nagelkerke 0,678 es decir el nivel del liderazgo directivo influye de manera directa en el 67.8% en el desempeño docente.

Figura 1

El liderazgo directivo y el desempeño docente, de un centro educativo, La esperanza, 2023.



Nota. Representa la dispersión de los puntajes obtenidos en la base de datos y ver los puntos de cruces de ambas variables.

Tabla 6

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimulación de la influencia del liderazgo directivo en la dimensión reflexiva, 2023.

Liderazgo o directivo	Dimensión reflexiva			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	2	2	0	4
	%	10	10	0.0%	20.0%
	%	.0	.0		
Regular	N°	3	7	1	11
	%	15	35	5.0%	55.0%
	%	.0	.0		
Bueno	N°	0	4	1	5
	%	0	20	5.0%	25.0%
	%	0	.0		
Total	N°	5	13	2	20
	%	25	65	10%	100
	%	%	%	%	%

Modelo	Regresión logística ordinal			Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	Sig	Nagelkerke
Sólo interceptación	21.511	12	0,00	0,524
Final	9.114	96	2	

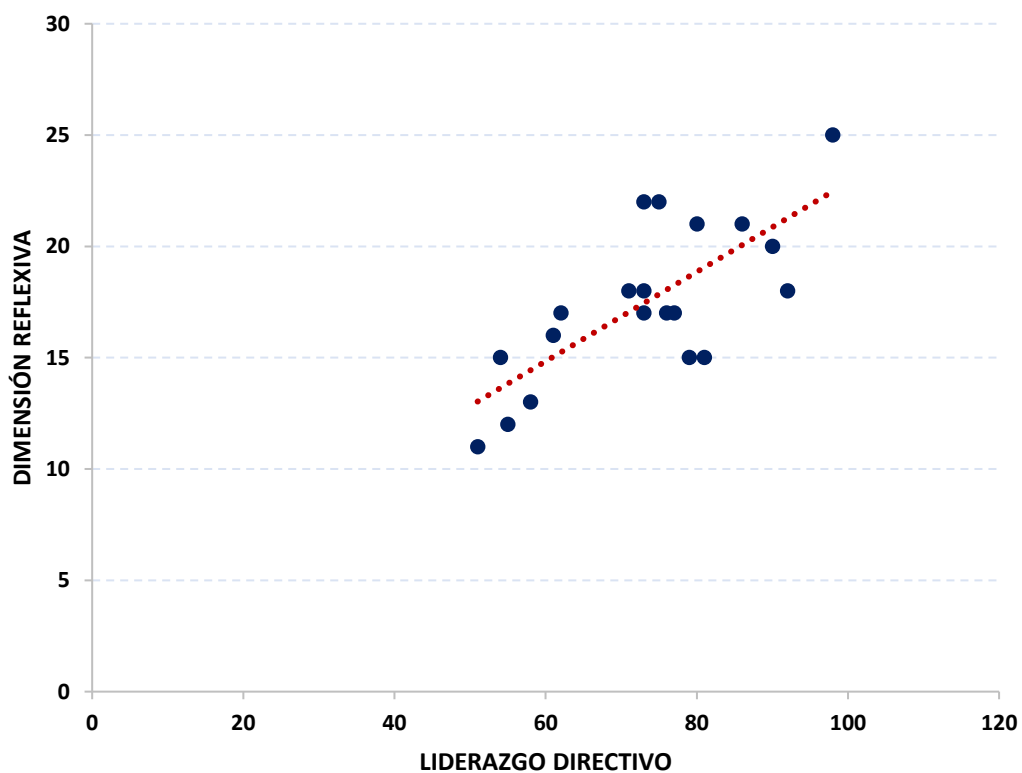
Nota. Cruce de variable liderazgo directivo con su dimensión, regresión logística ordinal para contrastar objetivos, nivel de significancia es menor a 0.05 y su influencia Pseudo R cuadrado.

En cuanto a la Tabla 6 se percibe que el 5.0% de los educadores consiguen nivel bueno en el liderazgo directivo y la dimensión reflexiva, el 35.0% alcanzan nivel regular del liderazgo directivo y la dimensión reflexiva, en tanto que el 10.0% logran nivel deficiente en la dimensión reflexiva y en el liderazgo directivo. También se examina, sobre su nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual prueba que el liderazgo

directivo influye en la dimensión reflexiva (se aprueba la hipótesis de investigación), con valor de Nagelkerke 0.524, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa en el 52.4% en el nivel de la dimensión reflexiva.

Figura 2

El liderazgo directivo y la dimensión reflexiva, de un centro educativo, La esperanza, 2023.



Nota. Representa la dispersión de los puntajes obtenidos en la base de datos y ver los puntos de cruces de la variable independiente con la dimensión reflexiva.

Tabla 7

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación del liderazgo directivo en la dimensión relacional, 2023.

Liderazgo directivo	Dimensión relacional			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	2	2	0	4
	%	10.00%	10.00%	0.00%	20.00%
Regular	N°	3	7	1	11
	%	15.00%	35.00%	5.00%	55.00%
Bueno	N°	0	4	1	5
	%	0.00%	20.00%	5.00%	25.00%
Total	N°	5	13	2	20
	%	25.00%	65.00%	10.00%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo interceptación	13.1	3.682	2	0,159	0,205
Final	9.418				

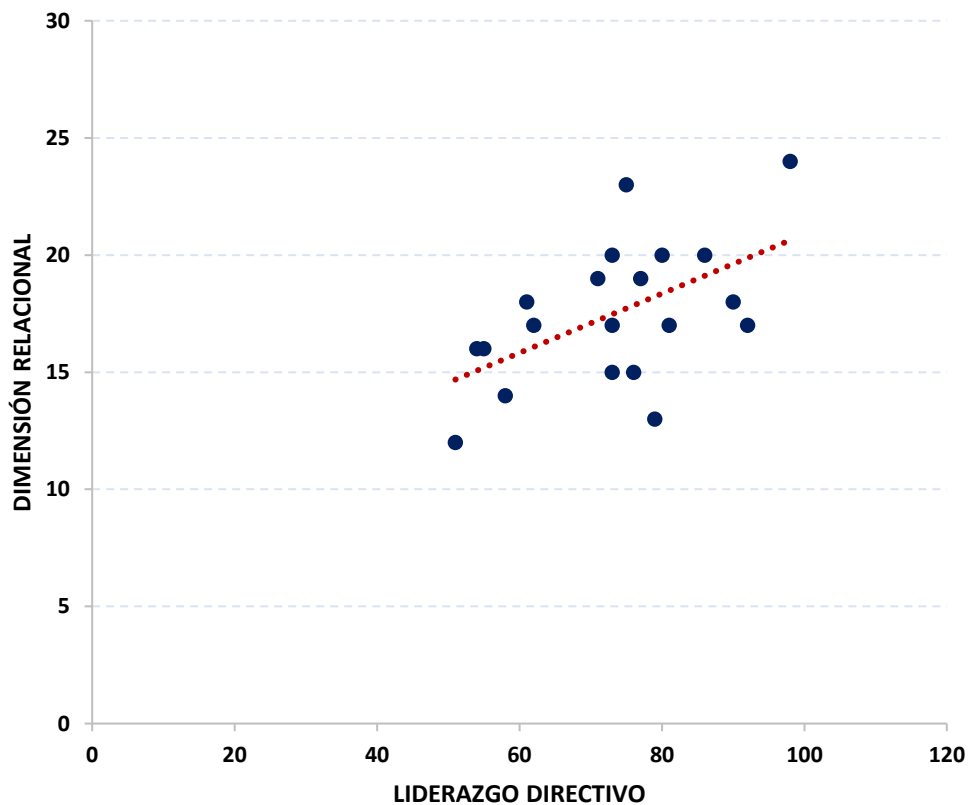
Nota. Cruce de variable liderazgo directivo con su dimensión, regresión logística ordinal para contrastar objetivos, nivel de significancia es menor a 0.05 y su influencia Pseudo R cuadrado.

Con respecto, Tabla 7 se examina que el 5.0% de los educadores consiguen nivel bueno en el liderazgo directivo y la dimensión relacional, el 35.0% alcanzan nivel regular en el liderazgo directivo y la dimensión relacional, en tanto que el 10.0% logran nivel deficiente en el liderazgo directivo y la dimensión relacional. De la misma manera, se examina que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual

prueba que el liderazgo directivo influye en la dimensión relacional (se acepta la hipótesis de investigación), con un valor de Nagelkerke 0.205, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa en el 20.5% en el nivel de la dimensión relacional.

Figura 3

El liderazgo directivo y la dimensión relacional, de un centro educativo, La esperanza, 2023.



Nota. Representa la dispersión de los puntajes obtenidos en la base de datos y ver los puntos de cruces de la variable independiente con la dimensión relacional.

Tabla 8

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación del liderazgo directivo en la dimensión colegiada, 2023.

Liderazgo directivo	Dimensión colegiada			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	4	0	0	4
	%	20.00%	0.00%	0.00%	20.00%
Regular	N°	3	5	3	11
	%	15.00%	25.00%	15.00%	55.00%
Bueno	N°	1	3	1	5
	%	5.00%	15.00%	5.00%	25.00%
Total	N°	8	8	4	20
	%	40.00%	40.00%	20.00%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo interceptación	17.943	8.926	2	0,012	0,410
Final	9.017				

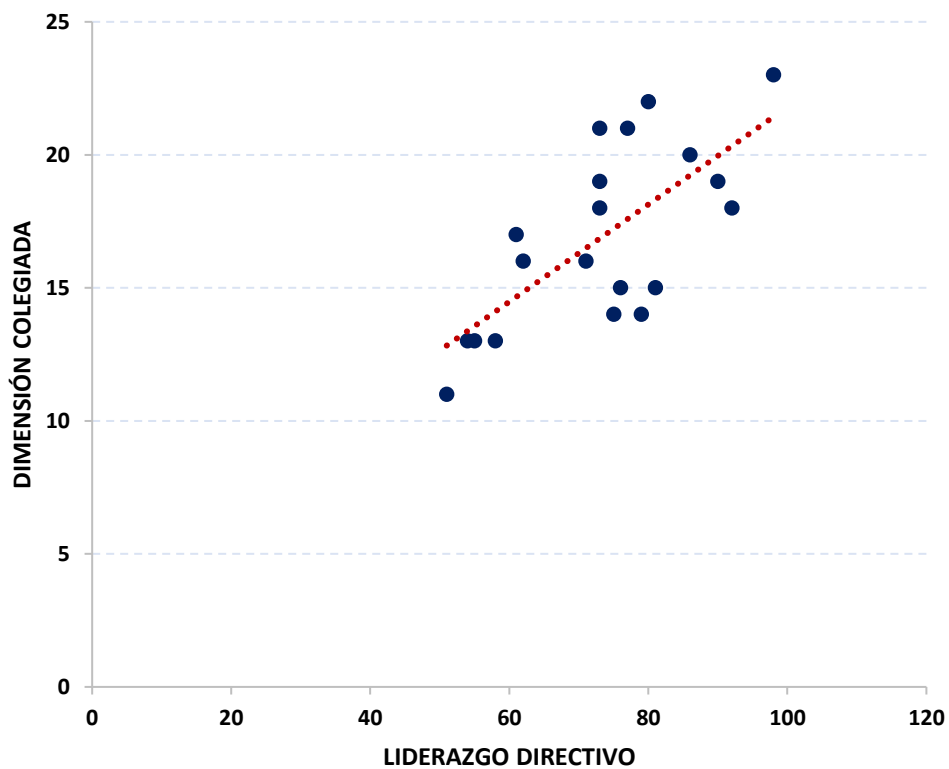
Nota. Cruce de variable liderazgo directivo con su dimensión, regresión logística ordinal para contrastar objetivos, nivel de significancia es menor a 0.05 y su influencia Pseudo R cuadrado.

Dentro de esta Tabla 8 se mira que el 5.0% de los educadores consiguen nivel bueno en el liderazgo directivo y en la dimensión colegiada, el 25.0% alcanzan nivel regular de liderazgo directivo y en la dimensión

colegiada, en tanto que el 20.0% logra nivel deficiente en el liderazgo directivo y en la dimensión colegiada. Así mismo se percibe que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el liderazgo directivo influye en la dimensión colegiada (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.410, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa en el 41.0% en el nivel la dimensión colegiada.

Figura 4

El liderazgo directivo y la dimensión colegiada, de un centro educativo, La esperanza, 2023.



Nota. Representa la dispersión de los puntajes obtenidos en la base de datos y ver los puntos de cruces de la variable independiente en la dimensión colegiada.

Tabla 9

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo directivo en la dimensión ética, 2023.

Liderazgo directivo	Dimensión ética			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	4	0	0	4
	%	20.00%	0.00%	0.00%	20.00%
Regular	N°	1	8	2	11
	%	5.00%	40.00%	10.00%	55.00%
Bueno	N°	0	3	2	5
	%	0.00%	15.00%	10.00%	25.00%
Total	N°	5	11	4	20
	%	25.00%	55.00%	20.00%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo interceptación	22.877	16.158	2	0,000	0,641
Final	6.719				

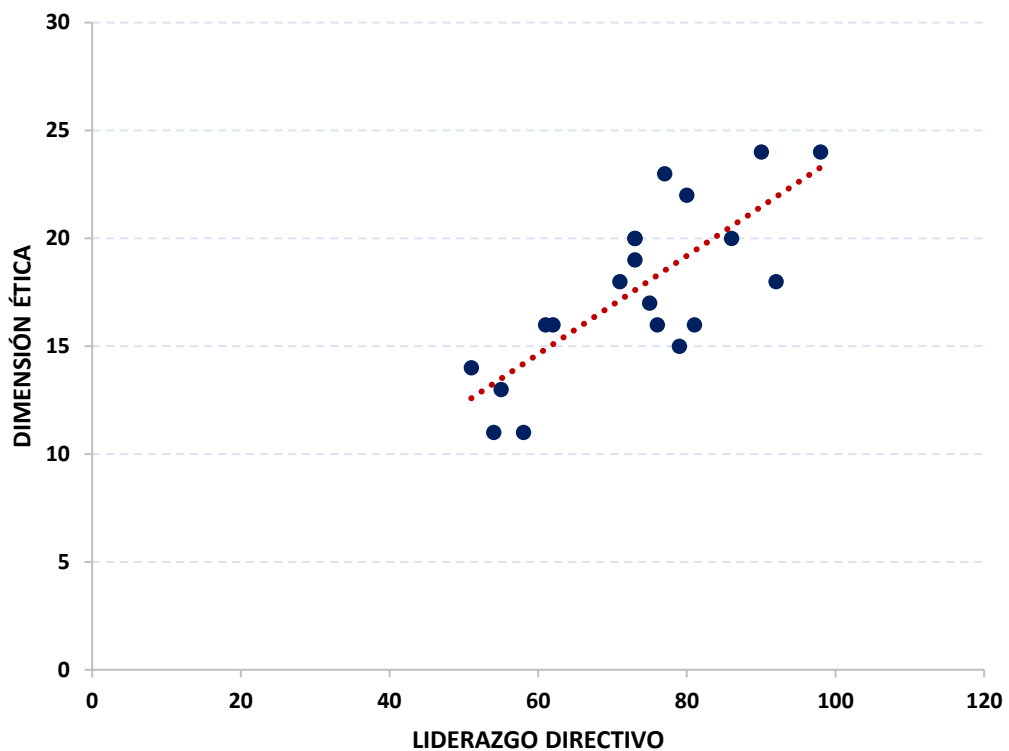
Nota. Cruce de variable liderazgo directivo con su dimensión, regresión logística ordinal para contrastar objetivos, nivel de significancia es menor a 0.05 y su influencia Pseudo R cuadrado.

Se muestra en, Tabla 9 se percibe que el 10.0% de los profesores consiguen nivel bueno en el liderazgo directivo y nivel bueno en la dimensión ética, el 40.0% alcanzan nivel regular del liderazgo directivo y de

la dimensión ética, en tanto que el 20.0% logran nivel deficiente en el liderazgo directivo y nivel deficiente de la dimensión ética. También se evidencia que el nivel de significancia de la regresión es menos al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra el liderazgo directivo influye en la dimensión ética (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.641, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa en el 64.1% en el nivel de la dimensión ética.

Figura 5

El liderazgo directivo y la dimensión ética, de un centro educativo, La esperanza, 2023.



Nota. Representa la dispersión de los puntajes obtenidos en la base de datos y ver los puntos de cruces de la variable independiente en la dimensión ética.

V. DISCUSIÓN

El actual estudio se planteó, según el objetivo general determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023. Dentro de la tabla 5, hay una correlación alta de $R^2 = 0,678$ y una significancia de 0,000 menor a 0,05; demostrando la hipótesis, que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente, , estos resultados es coincidencia parcial, con Zumba (2022), establece una correlación de spearman $R^2 = 0,830$ con una significancia $p=0.000$ determinando una influencia entre liderazgo directivo y desempeño docente, así también hay un concordancia parcial con Mendoza (2021), En cuanto a las variables se afirmó que influye significativamente y positivamente, como así lo demuestra el Rho de spearman con una significancia de $p=0,016 < 0,050$ y una influencia de R^2 de 52% y en sus dimensiones en el desempeño docente se expresa estadísticamente con significancia bilateral que si influye significativamente, de la mismas manera hay coincidencia parcial con, Escalante (2021), con una correlación $R^2 = 0,514$ y una significancia de 0,000 menor a $p < 0.05$, de la misma manera tiene una similitud parcial con, Rodas (2021), con una correlación de pearson $R^2 = 0,514$ y una significancia de 0,000 menor a $p < 0.05$, dando una influencia de ambas variables de estudio, así podemos encontrar que hay absoluta coincidencia parcial con, Iza (2021), cuyos resultados obtenidos en el ecuador, manifestó que hay una correlación de spearman de 0,192 y una significancia de 0,42 menor a 0,05 afirmando su hipótesis que existe relación a sus variables de estudio, hay estrecha concordancia parcial con, Silva (2022), tuvo como resultados en el país vecino del ecuador , una correlación de Rho spearman de 0,389 y una significancia de 0,021 menor al 0,05 afirmando su hipótesis general y todas sus hipótesis la relación de existencia de las variables estudiadas, con estos hechos evidentes está en la línea, hay una concordancia parcial, Morales (2018), sacando como resultados una correlación de Pearson de 0,762 y una significancia bilateral de 0,01; aprobando sus hipótesis en consideración a sus objetivos y por esta condiciones en los resultados tenemos que hay coincidencia parcial con Valdera (2022), obteniendo una correlación

moderada de Rho spearman 0,578 y una significancia de 0,000 menor a 0,05 dando aceptación a sus hipótesis; de la misma manera tenemos a Villanueva (2022); se tiene que hay coincidencia parcial aprobatoria en su estudio, en cuya correlación fue alta y obtuvo 0,998 y un valor de significancia de 0,000 que es menor al 0,05 y por último encontramos hay coincidencias parciales con, Arias (2021), con los resultados de correlación de spearman de 0,689 y una significancia de 0,000; dando por concluido que si hay relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente. Con todos estos resultados, obtenidos por los diferentes autores de las respectivas tesis, podemos entender que el fenómeno estudiado tanto el liderazgo directivo y desempeño docente no hay un vínculo en los métodos estadísticos, porque usan spearman y otros Pearson, en cambio la presente investigación, se usó el método nagelkerke. Entonces solamente se tiene coincidencia a los objetivos e hipótesis finales de la relación mas no en su metodología. En todo caso va depender en gran medida de aspectos como el contexto, el tiempo, limitaciones y diferentes factores para poder tener resultados que afecten a las variables investigadas y se tenga una verdadera diferencia entre las investigaciones.

Los estudios internacionales, como nacionales sobre la influencia de las variables corroboran los resultados del actual investigación y dan aceptación a nuestra hipótesis general, sobre liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente, se demuestra que hay una correlación alta de R^2 Nagelkerke 0,678, dicho en concordancia parcial con Wofford (1987), sobre la teoría de los recursos cognitivos de la interacción, que la conducta de un líder es reflejo del desempeño de sus subordinados, es decir un líder mentalmente reflexivo y estratégico, tiene empleados hábiles para desarrollar tareas, motivados para su accionar, así lo corrobora parcialmente Arias (2021) expresando que, el liderazgo directivo es reflejo del desempeño docente, en cuyo líder es capacitador constante para sus docentes y estos a su vez se refleja en la enseñanza de sus alumnos, en compatibilidad a la hipótesis general de nuestro estudio, también nos dice parcialmente, Pelayo (2006), el desempeño docente va a depender

inmediatamente del liderazgo directivo, porque beneficia aspectos como el clima organizacional, trabajo en equipo y consolidar relaciones interpersonales con otros profesionales, en esta línea teórica existe una concordancia parcial con Yurkl (2002), con la Teorías de las características, que explica el perfil del líder debe tener un nivel de fuerza, paciencia al estrés, integridad, sensatez emocional y autoconfianza, para mantener relaciones de cooperación con sus subordinados, dicho en coincidencia parcial por Evans y House (1971), sobre la teoría de metas, el líder tiene capacidad de motivar a sus trabajadores para logara los objetivos, con un considerable esfuerzo, así también corrobora en parcialidad Bernad (1985), sobre la teoría del enfoque transformacional, en cuya tipología el líder tiene que captar buenas impresiones a sus trabajadores para mantener la confianza y consolidar los compromisos y dando confianza en las habilidades de cada uno de los trabajadores. Si bien es cierto que se tiene una escala en la organización donde el líder cumple requisitos necesarios para el manejo de su gestión y tiene un grupo a quien dirigir, es necesario saber que todas las personas no somos iguales y sobre todo reaccionamos diferentes estímulos y aspectos que va a desembocar al desarrollo de acciones, es por ello, que se cree necesario mirar el desempeño docente como uno de esos aspecto fundamentales para el buen manejo de las funciones de los docentes, porque cada aspecto, dimensión, indicador va ser determinante para saber que lo que está sucediendo e influyendo el liderazgo directivo con su perfil profesional, a eso se incluye factores de limitaciones de investigación, clima laboral de todos los actores, apoyo para la investigación dentro de la organización de la institución, que concuerdan parcialmente con nuestro estudio, pero que no mencionan otros aspectos inherente que para el estudio de las variables creemos necesario y fundamentan.

Sobre la primera hipótesis específica de la presente investigación, el liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión reflexiva, se demuestra que hay una correlación moderada R^2 Nagelkerke de 0.524, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa y positiva en

el 52.4% en el nivel de la dimensión reflexiva, al respecto coincide parcialmente, Van Mamen (1977), que la dimensión reflexiva, contiene abrir la mente para observar y analizar sobre el accionar pedagógico. Se da 3 niveles, reflexión técnica referido a la técnica pedagógica, el segundo nivel referido a la práctica del conocimiento pedagógico y el tercer nivel es el juicio la crítica y la reflexión propia del desempeño docente. En esta dimensión, el área del educador representa la exploración de su propia labor, reconociendo sus fortalezas y debilidades, con el objetivo de ir progresando su desempeño como educador consolidando los aprendizajes de los alumnos, en coincidencia parcial nos dice Tagle (2011), que el profesor es responsable de su preparación como profesional, sujetándose a esto alcanzará identificar las exigencias de sus alumnos sólo así se alcanzará un aprendizaje en esta situación para ambos profesor y alumno, ello lo conducirá a la indagación de novedosas estrategias para mejorar la calidad pedagógicas. Dentro de esa discusión, el liderazgo directivo implica darle la capacidad de reflexionar, capacitarse y orientando al docente para su desempeño, sobre todo esta meditación da pie para saber, que es lo que se puede mejorar y que es lo que se puede descartar, dependiendo a factores, como el tipo de alumnado, tipo de líder, el ambiente donde se labora y otros aspectos, como ya se ha mencionado.

A cerca de la segunda hipótesis, el liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión relacional, se demuestra que hay una correlación baja R^2 Nagelkerke 0.205, es decir el nivel de liderazgo directivo aun influye de manera directa y positiva en el 20.5% en el nivel de la dimensión relacional, al respecto encaja parcialmente según Minedu (2012), tiene que ver en esencia con la relación entre personas que forma parte en el proceso de aprendizaje-enseñanza, es decir educador y educando. La relación que se forma entre las personas es fundamental, debe ser una conexión de respeto, un clima de confianza, que se dan a lo largo de las relaciones en el salón, alumno y profesor. Con esto se discute que para que se tenga una relación positiva entre todos los agentes educativo, la cabeza de la institución debe tener capacidad óptima para que se tenga una relación

de calidad entre estudiante y docente favoreciendo los desempeños, en coincidencia parcial García (2014) expone que los alumnos son individuos singulares, con necesidades, con escaseces, con potenciales, con sentimientos, con valores, con intereses e ideas y para que el proceso de enseñanza se conduzca con notoriedad es necesario el compromiso de ambas partes profesor y alumno el cual este fundamentado en respeto mutuo, al decir en coincidencia también parcial, Castillo (2021) menciona que el desempeño incluye a los educadores en la elaboración, diseño y evaluación de las etapas de gestión escolar, de la misma manera como el diagnóstico, planteamiento de metas, estrategias y recursos para alcanzar lo planificado, sobre el entorno y la realidad de la sociedad pedagógica para el aprendizaje de los educandos. A decir verdad, en esta dimensión vemos muy baja relación y se tiene que dar el esfuerzo necesario para un buen vínculo tanto docente y alumno, como buenas estrategias, identificar los problemas de los educandos y sobre todo buena orientación del líder de la dirección de las instituciones, para se sea efectiva esta dimensión relacional.

Con relación a la tercera hipótesis, el liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión colegiada, se prueba que hay una correlación moderada R^2 Nagelkerke 0.410, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa y positiva en el 41.0% en el nivel la dimensión colegiada, al respecto coincide totalmente con, Hargreave (2000), el profesor aprende en unión con el ambiente social donde labora y creando un clima en el que se valore el cambio para la mejora, en coincidencia total Minedu (2012) explica que el educador interactúa con los otros profesores y directivos, unidos planifican, evalúan los procesos, intercambian ideas, se retroalimentan recíprocamente, con el único fin de mejorar su labor en el salón en beneficio de los educandos. Es obligación del educador difundir la visión, misión, valores e ideario a todo el grupo colegial. En efecto el desempeño docente es socializar con todos los profesionales educativos incluido el líder que es el director y que debe dar el ejemplo con su perfil adecuado a su cargo, flexibilidad en el pensamiento, empatía y otros aspectos para el logro de los objetivos de la institución, tal

es así que se vea una armonía entre sus miembros dándose el apoyo necesario.

Además en la cuarta hipótesis de estudio, el liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión ética, se verifica que hay una correlación alta R^2 Nagelkerke 0.641, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa y positiva con la cantidad de 64.1% en el nivel de la dimensión ética, al respecto hay concordancia total con Zeichner (2026), que explica que docentes deben ser conscientes que sus actividades deben ser morales y ético, promoviendo el desarrollo de habilidades en toma de determinaciones, justificables que se declaran en su conducta en el salón y colegio. Esto se debate que el director líder de la institución y su dirigido el docente deben ser responsables a sus acciones, tanto éticos y morales, para el éxito de una enseñanza de calidad en valores, sobre todo profesionales verdaderos en sus acciones y predicando la enseñanza para futuras generaciones y así mismo se tiene una coincidencia total con Ramos (2019), expresa que la ética es la disciplina científica que formula, determina y regula responsabilidades morales o reglas de acciones necesarias para el ejercicio de la profesión, sobre esas actitudes y formación ética profesional se requiere de 3 elementos fundamentales como son, claridad conceptual que viene hacer teorías clara y verdaderas, responsabilidad ante la organización y propio perfil profesional y compromiso para las acciones y tareas dentro de la organización; dando expresión y manifestaciones en la sociedad, las instituciones educativas, la población de alumnos, los colegas en del trabajo y con la propia persona en ser verdaderas personas y profesionales capaces de reflejar buenas costumbres, respeto, honestidad y toda cualidad que refleje una ética profesional. En efecto, según los resultados obtenidos y corroborando a los diferentes autores que la ética vienen de la formación como profesional y reflejado en su calidad en la institución educativa donde ejerce su desempeño docente, en tal sentido debe estar preparado para expresar base científicas y acciones verdaderas en función a los reglamentos de la institución educativa y los objetivos finales, por lo expuesto de fundamental el compromiso en las tareas y funciones que se le son

encomendados; esto debe ser el modelo o perfil para acciones éticas y que bien lo sustentas los resultados en relación también con algunos autores mencionados.

Con todas las dimensiones relacionadas a al liderazgo directivo y desempeño docente, discutidas, nos expresa en una correlación parcial de Iza (2021), que se evidencio que existe dimensiones en liderazgo directivo, de mejorar, como el carisma con nivel medio 50,88%, inspiración nivel medio 55,26%, estimulación intelectual nivel bajo 51,75% y consideración individualizada nivel bajo 59,65%; en cuanto a los niveles de las dimensiones desempeño laboral docente existe carencia, en capacitación pedagógica 50,88% nivel insuficiente, compromiso cumpliendo sus responsabilidades 51,75% nivel insuficiente, existe un coincidencia parcial en la tabla 3, que también hay dimensiones a mejorar como las dimensiones de liderazgo directivo, en direcciones que la mayoría está en nivel regular 40%, en rediseño organizacional nivel regular de 65%, desarrollo de personal nivel regular en 40% y instrucción 40 % en nivel regular y también en la tabla 4 con las dimensiones del desempeño docente con reflexión con un nivel regular de 45%, relacional con nivel regular de 65%, colegiada empatado en regular y deficiente de 40% cada uno y ético en nivel regular de 55%. Con esto se discute que si bien es cierto los títulos de las investigaciones son iguales en liderazgo y desempeño docente, se observa con estos resultados se tiene que tomar en consideración las dimensiones de cada investigación que nos miden y dan un termómetro como se está manifestando las variables a estudiar y como se ha dicho de acuerdo a aspectos variados como el contexto, tiempo, espacio, perfil o características de los involucrados en el estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de una institución educativa, La esperanza, 2023, se distingue que el nivel de significancia de la regresión es menor $p < 0.05$ en 0,000 y una correlación Nagelkerke de 0,678 positiva alta indicando que se acepta la hipótesis y demostrando, con respecto al liderazgo directivo influye en el desempeño docente.
2. El nivel de influencia del liderazgo directivo de una institución educativa, La esperanza, 2023, referente a la tabla 3 se observa que el 20.0% obtienen nivel deficiente sobre el liderazgo directivo, el 55.0% perciben nivel regular, mientras que el 25.0% (5 docentes) obtienen nivel bueno respecto al liderazgo directivo, concluyendo que se percibe un nivel regular a la influencia del liderazgo directivo, el promedio de las dimensiones del liderazgo directivo se comportan de nivel regular (46.3%) también.
3. El nivel de influencia del desempeño docente de una institución educativa, La esperanza, 2023, acerca de la tabla 4 se verifica que el 25.0% obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente, el 50.0% obtienen nivel regular y el 25.0% obtienen nivel bueno respecto al desempeño docente, determinando que la mitad obtiene nivel regular, además el promedio de las dimensiones del desempeño docente, se comportan de nivel regular (51.3%) también.
4. El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión reflexiva de una institución educativa, La esperanza, 2023, se analiza que el nivel de significancia de la regresión es menor al $p < 0.05$ en 0,002 y una correlación de Nagelkerke 0,524, positiva moderada indicando que se admite la hipótesis y evidenciando que el liderazgo directivo influye en la dimensión reflexiva.
5. El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión relacional de una institución educativa, La esperanza, 2023, se reconoce que el nivel de significancia de la regresión es menor al $p < 0.05$ de 0,159 y una correlación de Nagelkerke 0.205, positiva baja,

indicando que se admite la hipótesis y probando que el liderazgo directivo influye en la dimensión relacional.

6. El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión colegiada de una institución educativa, La esperanza, 2023, se observa que el nivel de significancia de la regresión es menor al $p < 0.05$ de 0,012 y una correlación de Nagelkerke 0.410, positiva moderada, indicando que se aprueba la hipótesis y demostrando que el liderazgo directivo influye de manera directa sobre la dimensión colegiada.
7. El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión ética de una institución educativa, La esperanza, 2023, se examina que el nivel de significancia de la regresión es menor al $p < 0.05$ de 0,000 y una correlación de Nagelkerke 0.641, positiva alta, es decir que se acepta la hipótesis y probando que el liderazgo directivo influye de manera directa en la dimensión ética.

VII. RECOMENDACIONES:

Se sugiere a al director mantener siempre un vínculo laboral con los docentes del colegio, y que se estrele la comunicación, para orientar, planificar y evaluar siempre cada acción pedagógica. Para ello, el director siempre debe estar capacitado por las unidades pedagógicas de su jurisdicción y sobre todo seguir los lineamientos del currículo nacional.

Se recomienda, que el director del colegio cumpla el perfil de un buen líder, proactivo, colaborador, capacitador, empático, motivador y apoyo a sus docentes logrando diversificar las tareas; acordes con las capacidades de los docentes, para lograr una acción eficaz en el cumplimiento de sus deberes.

Se sugiere que los docentes del colegio sean comunicativos, aporten ideas, participativos, abiertos a los cambios; respecto a las acciones pedagógicas y administrativas para el logro de su desempeño docente.

Se aconseja a los docentes del colegio discernan y autoevalúen sus logros, acciones eficaces y descubrir nuevos modelos en gestión, enseñanza-aprendizaje, clima laboral; es decir abiertos a la investigación y al estudio ante fenómenos educativos poco conocidos para los docentes.

Se recomienda al director de la institución, dar capacitaciones continuas y si es posible tener un área de investigación donde constantemente se muestre resultados y tomar acciones de acuerdo al contexto de la problemática pedagógica; para favorecer el desempeño docente y del director también.

Se recomienda al director, docentes y todos los trabajadores inmersos en las instituciones educativas, busque a poyo en otros profesionales (psicólogos, sociólogos, médicos, etc.), dentro y fuera de la institución educativa; para hacer fortalecer la calidad educativa, la enseñanza de los alumnos y optimizar los objetivos de PEI y el currículo de las diferentes áreas.

Se sugiere que el director y los docentes del colegio deben aplicar acciones pedagógicas, de acuerdo a un lineamiento profesional, respetando su ética y los principios de la enseñanza verdaderas para que sean reflejados en una

buena calidad de enseñanza para sus alumnos, buena calidad de desempeño docente y buena calidad de imagen institucional.

REFERENCIAS:

- Arias, K. (2021) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la educación Virtual en una institución educativa de Lurín, 2021*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80296/Arias_AKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bass, B. (1985) *Una evaluación empírica sobre el liderazgo transformacional*. Universidad de Minnesota. Esic Editorial.
- Bernard, J. (1985). *Hacia un modelo andragógico en el campo de la educación de adultos*. Universidad autónoma del caribe. Sierra Fontalvo, Rodelinda Editorial.
- Birkenbihl, M. (1990) *Formación de formadores* (4ta ed.). Universidad de Madrid
- Cabrera, P. (2020) *Coaching y la práctica docente en las instituciones educativas de la región de Lima, 2022*. (Tesis en administración educativa, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95682/Cabrera_RPE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2016) *Metodología de la investigación científica*. Universidad de San Marcos. Editorial Ariel. https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientificacarrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Castillo, D. (2021) *Gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumazá, 2021*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111149/Castillo_UC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiroque, S. (2006) *Evaluación de desempeños docentes*. (Proyecto educativo, Instituto de pedagogía popular, Canadá). <https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wpcontent/uploads/2021/08/96723594-40.pdf>
- Corral, Y. (2015) *La investigación: tipos, normas, acopio de datos e informe final*. (Maestría en educación, Universidad Pedagógica experimental Libertador, Venezuela). Portal para académicos en red social Academia.edu.

[https://www.academia.edu/44419344/CORRAL CORRAL Y FRANCO LA INVESTIGACION](https://www.academia.edu/44419344/CORRAL_CORRAL_Y_FRANCO_LA_INVESTIGACION).

- Cuenca, R. (2011) *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de estudios peruano. Documento de trabajo 1era. Edición. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, P. (2018) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la cuenca san Eulalia, 2018*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25420>
- Dueñez, C.E. (2021) *El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la educación básica*. (Doctorado en educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56457/Due%c3%b1as_PGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escalante, R. (2021) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalés, Huánuco*. (tesis en Administración educativa, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66965/Escalante_RR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Evans, M., y House, R. (1971) *Teoría de la ruta -meta comportamiento del líder*. Aiteco editorial. <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-ruta-meta/>
- Farhat, J., y Diaz, S. (2017) *La ética y su importancia en la investigación*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Editorial Católica. <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/02/etica-investigacion.html>
- Friedler, F. (1978) *El modelo de contingencia y la dinámica del proceso de liderazgo*. Universidad de Washington. Editorial Escrib.
- García, A. (1987) *El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de educación superior*. Universidad pedagógica experimental libertador-Venezuela. Editores Unidos.
- García, H.A. (2013) *La indagación científica para la enseñanza de las ciencias*. Universidad de Rioja Chile. Editora menda.

- Hall, E., y Hord, S. (2006) *Implementar cambiar-patrones principios y baches*. Universidad de Nevada, Las Vegas. [https://daneshnamehicsa.ir/userfiles/file/Manabeh/Implementing%20Change%20Patterns,%20-%20Gene%20E.%20Hall%20\(2\).pdf](https://daneshnamehicsa.ir/userfiles/file/Manabeh/Implementing%20Change%20Patterns,%20-%20Gene%20E.%20Hall%20(2).pdf)
- Hargreave, A. (2000) *Emociones encontradas: Percepciones de los profesores sobre sus interacciones con los estudiantes*. Teaching and teacher education (1°ed.). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X0000287?via%3Dihub>
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (12° ed.). Campus estado de México. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Heredia, Y., y Sánchez, A. J. (2013) *Teoría del aprendizaje en el contexto educativo*. Editorial digital. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. <http://prod77ms.itesm.mx/podcast/EDTM/P231.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial el oso. Centro de Investigación en Métodos Mixtos de la Asociación Iberoamericana de la Comunicación. https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion.%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-%20Motivacion-Y-Personalidad.pdf
- Iza, Alex. (2021). *Liderazgo Transformacional directivo y desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021*. (Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78166/Iza_AA_G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leithwood, K., seashore, L., y wahlstrom, A. (2004) *Como el liderazgo influye en el aprendizaje de los alumnos*. Universidad de Toronto Canadá. Editorial Mawell.
- López, G. (2019). *Liderazgo Transformacional y gestión pedagógica docente en la institución educativa publica Carlos Wiese, Lima 2019* (Universidad Cesar

- Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35502/De%20La%20Cruz_LGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luján, B., y Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N°80824, José Carlos Mariátegui, Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Maestría en gestión y acreditación educativa, Universidad Católica de Trujillo). Repositorio de la Universidad Católica de Trujillo. https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/392/016100715E_016100719K_M_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslow, A. (1965) *Motivación y personalidad* (3° ed.). Universidad de Madrid
- Mendoza, W. (2021) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Educativa de San Miguel, Otuzco*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72672/Mendoza_RW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2021). *Efecto del desarrollo cognitivo sobre el rendimiento académico en estudiantes de una institución educativa pública de Amazonas, 2021*. [Maestría en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69257/Mendoza_LJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU (2012). *Marco de buen desempeño docente: directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación del Perú. Editorial Fenix.
- Moya, A. (1994) *El proyecto de la investigación científica*. Como enseñarlo y como aprenderlo a elaborar. Universidad Nacional de Trujillo. Editorial Trilce.
- Navia, M. (2019). *Elementos de influencia en la toma de decisiones entre directores comerciales en empresas familiares. Estudio comparado de empresa de Cataluña y Barranquilla de Colombia*. (Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Revista de la PUCP. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/21368/21041>
- Novoa, O. (2018) *Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa Santa Anita Huaral*. (Maestría en administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15893/Novoa_NO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PEI (2023). *Proyecto Educativo Institucional de una Institución Educativa de la Esperanza*.

Pelayo, S. (2006) *Gestiona los aprendizajes en la competencia, construye su identidad del área personal social de la institución educativa pública N° 82118*. (Especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico, Universidad san Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f89a307e-df9f-40ac-89a5-6c9d061d8a5f/content>

Raffino, M. (2018) *Concepto de Gestión educativa*. Argentina. Editorial Bonaerense.

Ramos, E. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de carabayllo*. (Tesis maestría en administración de negocios, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19048/Ramos_ZEF.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ramos, R. (2019) *Compromiso de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas, del nivel inicial de Huaral*. (Maestría en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41728/Ramos_BRK-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rodas, W. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 80074, Virú 2020*. (Tesis doctoral en educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56038/Rodas_HW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, M. (2013). *Gestión escolar y desarrollo profesional docente en el colegio Leonard Euler, Ugel 01, San Juan Miraflores – 2020* (Tesis maestría en administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47233/Rojas_MM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sigüenza, R. (2021) *El desempeño docente Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación*. Universidad del Salvador. Editora verice.
- Skinner, B. (1968) *La búsqueda del orden de la conducta*. Universidad de San Buenaventura, Medellín. Universitas Psychologica editorial.
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64750213.pdf>
- Subaldo, L. (2012) *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de educación, Universidad de Valencia). Repositorio de Investigación de la Universidad de Valencia.
<https://roderic.uv.es/handle/10550/24703>
- Surichaque, M. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima* (Tesis en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99125/Surichaque_DMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tagle, T. (2011) *El enfoque reflexivo en la formación docente*. Universidad Católica de Temuco, Chile.
<https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/136>
- Tamayo, M. (2012) *El proceso de la investigación científica, incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Noriega Editores (4ta. Ed.)
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Toledo, A. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente 2019* (Tesis Maestría en educación, Universidad Privada del valle- Bolivia). pdf
- Valdera, F. (2020) *Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa Particular Amigos de Jesús, La Esperanza-Trujillo*. (maestría en Administración de la educación, Universidad Cesara Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47965/Paredes_VKE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Valderrama, J.G. (2021) *Liderazgo directivo en la institución educativa alto Trujillo, El Porvenir, La libertad*. (Maestría en administración de la educación. Universidad Cesar vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67746/Valderrama_SGGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Mamen, M. (1977) *Vincular formas de conocer para hacer más prácticos*. Universidad de Alberta. Taylor & Francis editora. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03626784.1977.11075533>
- Villanueva, Y. (2022) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la institución pública de la provincia de Pataz*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104449/Villanueva_VYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vygotsky, L. (1978) *Análisis de la Teoría de Vygotsky para la construcción de la inteligencia social*. Editorial Universidad Católica de Cuenca.
- Wofford (1982) *Teoría implícitas del liderazgo: estructura factorial y generalizabilidad de una escala de atributos del líder en diferentes grupos*. Editorial reni.
- Yataco, M. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Ana de Chincha en el año 2021* (Tesis en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86139/Yataco_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yukl, G. (2002) *Liderazgo en las organizaciones*. Universidad Prentice hall. Editorial upper saddle river Ámsterdam.
- Zeichner, K. (2026) *El maestro como profesional reflexivo: Práctica reflexiva, Ponencia*. Universidad Wisconsin-Madison, Estados Unidos. <https://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2012/04/Org-EI-maestro-comoprofesional-reflexivo-de-Kenneth-M.-Zeichner.pdf>
- Zamora, Z. (2017) *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa el Cenáculo, Guayaquil, Ecuador*. (Maestría en

Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526>

Zumba, C. (2022) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. (Maestría en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113525/Zumba_PCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, la esperanza-La libertad					
Formulación de Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: P1 ¿Cuál es el nivel de influencia del liderazgo directivo de una institución educativa, La Esperanza, 2023? P2 ¿Cuál es el nivel de influencia del desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: O1 Identificar el nivel de influencia del liderazgo directivo de una institución educativa, la Esperanza, 2023? O2 Identificar el nivel de influencia del desempeño docente de una institución educativa, la Esperanza, 2023?</p>	<p>Hipótesis General: El liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1 El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión reflexiva de una institución educativa, La Esperanza, 2023. H2 El liderazgo directivo influye significativamente en la relacional de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p>	<p>Vi: liderazgo directivo</p> <p>Vd: desempeño docente</p>	<p>direcciones</p> <hr/> <p>Rediseño organizacional</p> <hr/> <p>Desarrollo personal</p> <hr/> <p>instrucción</p> <hr/> <p>Dimensión reflexiva</p> <hr/> <p>Dimensión relacional</p> <hr/> <p>Dimensión colegiada</p> <hr/> <p>Dimensión Ética</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño método de la investigación: Transversal correlacional causal</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Vi M --> Vd Vi -- R --> Vd </pre> </div> <p>M= Muestra Vi=Liderazgo directivo</p>

<p>P3 ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en la dimensión reflexiva, de una institución educativa, La Esperanza, 2023?</p> <p>P4 ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en la dimensión relacional de una institución educativa, La Esperanza,2023?</p> <p>P5 ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en la dimensión colegiada de una institución educativa, La Esperanza,2023?</p> <p>P6 ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en la dimensión ética de una institución educativa, La Esperanza, 2023?</p>	<p>O3 Identificar la influencia del liderazgo directivo en la dimensión reflexiva de una institución educativa, La Esperanza, 2023</p> <p>O4 Identificar la influencia del liderazgo directivo en la dimensión relacional de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p> <p>O5 Identificar la influencia del liderazgo directivo en la dimensión colegiada de una institución educativa, La Esperanza, 2023</p> <p>O6 Identificar la influencia del liderazgo directivo en la dimensión ética de una institución educativa, La Esperanza, 2023</p>	<p>H3 El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión colegiada de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p> <p>H4 El liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión ética de una institución educativa, La Esperanza, 2023.</p>			<p>Vd= Desempeño docente R= Relación causal Vi en Vd</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Población: 20 docentes</p> <p>Muestra: 20 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de la investigación: Deducción de hipótesis, con base a resultados estadísticos.</p>
---	---	---	--	--	--

					<p>Se uso programa estadístico SPSS para la confiabilidad y validez.</p> <p>Se realizo la distribución de la frecuencia absoluta y relativa, representados figuras estadísticas.</p> <p>Se usos también la regresión logística ordinal para evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente $p < 0.05$.</p>
--	--	--	--	--	---

ANEXO 2

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
variable independiente Liderazgo directivo	según Leithwood, Seashore, Anderson y Wahlstrom (2004) como la capacidad de poder incidir a los colaboradores, direccionando y articulando con diferentes acciones encaminadas a lograr metas institucionales; pues la labor de ser líder en la institución puede ser liderado por cualquier colaborador, no necesariamente por el director u otra persona que tiene un determinado cargo, pero también cabe resaltar que existe líderes formales, las mismas que son designadas para el ejercicio de determinadas funciones, encomendadas por autoridades de rango superior.	se recogió la percepción de 20 docentes sobre un cuestionario, con 5 ítems por cada dimensión, asienta un total de 20 ítems y que presentan 4 dimensiones: direcciones, rediseño organizacional, desarrollo de personal e instrucción. En una escala de medición de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; los puntajes van del 1 al 5 y los rangos con sus respectivos niveles van del 20 al 60 es deficiente, 61 al 80 es regular y 81 al 100 es bueno.	Direcciones	Organizacionales Objetivos	Escala de medición de Likert Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Rediseño organizacional	Estrategias Estructuración Procedimientos	
			Desarrollo de personal	Cualidades Motivación Actividades	
			Instrucción	Recursos Procedimientos	

variable dependiente Desempeño docente	Respecto a la definición conceptual, Chiroque (2006), el desempeño docente es la práctica ejercida por el docente en correspondencia con las funciones de su cargo, el cual posibilita evaluar permanentemente y valorando el desenvolvimiento en el campo institucional.	se recogió la percepción de 20 docentes sobre un cuestionario, con 5 ítems por cada dimensión, asienta un total de 20 ítems y que presentan 4 dimensiones: dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada y dimensión ética. En una escala de medición de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; los puntajes van del 1 al 5 y los rangos con sus respectivos niveles van del 20 al 60 es deficiente, 61 al 80 es regular y 81 al 100 es bueno.	Dimensión reflexiva	Estrategias Fortalezas	Escala de medición de Likert Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Dimensión relacional	Compromiso Procedimiento	
			Dimensión colegiada	Interacción Organización	
			Dimensión ética	Responsabilidad Moralidad	

ANEXO 3

Instrumento de recolección de Datos Variable Independiente

Cuestionario de la variable Liderazgo Directivo

Estimados Docentes: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar el liderazgo directivo, con fines de investigación; es totalmente anónimo y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas, sea honesto en sus respuestas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada que va desde Nunca a Siempre

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Direcciones					
1	¿El director orienta a los docentes para buscar los fines de la Institución?					
2	¿El director planifica estrategias institucionales de forma participativa?					
3	¿El director tiene capacidad para alcanzar los propósitos planteados por la Institución educativa?					
4	¿El director evalúa constantemente los objetivos institucionales?					
5	¿El director mantiene un proceso de evaluación del desempeño docente?					
	DIMENSIÓN 2: Rediseño organizacional					
6	¿El director planifica capacitaciones institucionales?					

	para el perfeccionamiento docente?						
7	¿El director promueven convenios institucionales para la capacitación de los docentes?						
8	¿El modelo educativo institucional es adecuado con el proyecto educativo y la planificación curricular?						
9	¿El director atienden los requerimientos de los docentes de manera oportuna?						
10	¿El director mantiene una escucha activa ante sugerencias para la mejora de la institución?						
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal						
11	¿El director tiene cualidad de liderazgo?						
12	¿El director evalúa periódicamente el proyecto educativo para cambiar o mejorar la práctica pedagógica de los docentes?						
13	¿El director promueve una organización institucional abierta y flexible?						
14	¿El director hace participar a todos los docentes en las actividades de la institución educativa?						
15	¿El director organiza comisiones y trabajos por áreas curriculares?						
	DIMENSIÓN 4: instrucción						
16	¿El director gestiona materiales didácticos para las clases de los docentes?						
17	¿El director gestiona una buena calidad de infraestructura para el desempeño docente?						
18	¿El director orienta a los docentes para el desempeño de sus labores?						
19	¿El director observa las clases de los docentes con el fin de sugerir las prácticas educativas?						
20	¿El director supervisa a los docentes en el cumplimiento de sus funciones?						

ANEXO 4

Instrumento de recolección de datos Variable Dependiente

Cuestionario de la variable Desempeño docente

Estimados Docentes: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar el liderazgo directivo, con fines de investigación; es totalmente anónimo y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas, sea honesto en sus respuestas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada que va desde Nunca a Siempre

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva					
1	¿Tomas decisiones, para desarrollar habilidades y asegurar el logro de tus aprendizajes?					
2	¿Desarrollas estrategias de metacognición para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?					
3	¿Desarrollas acciones educativas en forma implícita o explícita dentro y fuera del espacio educativo de forma espontánea?					
4	¿Meditas respecto a tu accionar pedagógico para tomar acciones de acuerdo con los intereses y necesidades de tus estudiantes?					
5	¿Reflexionas con tus alumnos sobre las acciones realizadas, en la enseñanza en clase?					
	DIMENSIÓN 2: Relacional					

6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente tu labor como docente?					
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?					
8	¿Construyes vínculos sociales que conllevan a una actividad profesional de carácter ético y cultural?					
9	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico?					
10	¿Conoces las características socio afectivas de los estudiantes a tu cargo?					
DIMENSIÓN 3: Colegiada						
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?					
12	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?					
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?					
14	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?					
15	¿Consideras que la mejora continua, como método, deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?					
DIMENSIÓN 4: Ética						
16	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo personal de cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?					
17	¿Tiene una formación ética para la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?					
18	¿Asiste a charlas o capacitaciones para ponerlas en					

	prácticas, sobre todo que refleje su ética como profesional?					
19	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de los estudiantes y docentes de la institución educativa?					
20	¿Se considera un portador de valores de su institución educativa, para realizar una formación integral de sus educandos?					

ANEXO 5

Ficha Técnica del Instrumento de recolección de datos Variable Independiente

1. Nombre:

Cuestionario de la variable liderazgo directivo

2. Autor:

Ramón Elías Guevara Rodríguez

3. Objetivo:

Identificar el nivel del Liderazgo directivo de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

4. Normas:

Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 20 docentes de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

6. Unidad de análisis:

Docentes de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones del liderazgo directivo y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será de 30 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

V A R I A B L E	D I M E N S I O N	Indicador	Opción de respuesta				
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
Liderazgo directivo	Direcciones	5 ítems					
	Rediseño organizacional	5 ítems					
	Desarrollo de personal	5 ítems					
	Instrucción	5 ítems					

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable independiente: Sobre Liderazgo Directivo

Intervalos	Niveles
20-60	Deficiente
61-80	Regular
81-100	Bueno

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalos	Niveles
- Direcciones	20-60	deficiente
- Rediseño organizacional		regular
- Desarrollo personal	61-80	Bueno
- Instrucción	81-100	

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Nunca = 1
- Casi Nunca = 2
- A veces = 3
- Casi Siempre = 4
- Siempre = 5

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos con el grado de Maestría:

- Mg. Aguirre Rodríguez, Ruth Elva.
- Mg. Bocanegra Landeras, Álvaro.
- Mg. Cabanillas Holguín, Guillermo Juan Masias.

La confiabilidad según el Alfa de Cronbach para el instrumento Liderazgo directivo es de 0.914 considerándose en el nivel bueno.

Ficha Técnica del Instrumento de recolección de datos Variable Dependiente

11. Nombre:

Cuestionario de la variable Desempeño docente

12. Autor:

Ramón Elías Guevara Rodríguez

13. Objetivo:

Identificar el nivel influencia del Desempeño docente de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

14. Normas:

Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

15. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 20 docentes de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

16. Unidad de análisis:

Docentes de una Institución Educativa, La Esperanza – 2023.

17. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones del liderazgo directivo y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los docentes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será de 30 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

18. Estructura:

V A R I A B L E	D I M E N S I O N	Indicador	Opción de respuesta				
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
Desempeño docente	Dimensión reflexiva	5 ítems					
	Dimensión relacional	5 ítems					
	Dimensión colegiada	5 ítems					
	Dimensión ética	5 ítems					

19. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable independiente: Sobre Desempeño docente

Intervalos	Niveles
20-60	Deficiente
61-80	Regular
81-100	Bueno

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalos	Niveles
- Dimensión reflexiva	20-60	deficiente
- Dimensión relacional	61-80	regular
- Dimensión colegiada - Dimensión ética	81-100	Bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Nunca = 1
- Casi Nunca = 2
- A veces = 3
- Casi Siempre = 4
- Siempre = 5

20. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos con el grado de Maestría:

- Mg. Aguirre Rodríguez, Ruth Elva.
- Mg. Bocanegra Landeras, Álvaro.
- Mg. Cabanillas Holguín, Guillermo Juan Masias.

La confiabilidad según el Alfa de Cronbach para el instrumento Desempeño docente es de 0.922 considerándose en el nivel bueno.

ANEXO 6

VARIABLE INDEPENDIENTE

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Direcciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿El director orienta a los docentes para buscar los fines de la Institución?	X		X		X		
2	¿El director planifica estrategias institucionales de zforma participativa?	X		X		X		
3	¿El director tiene capacidad para alcanzar los propósitos planteados por la Institución educativa?	X		X		X		
4	¿El director evalúa constantemente los objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿El director mantiene un proceso de evaluación del desempeño docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rediseño organizacional							
6	¿El director planifica capacitaciones institucionales para el perfeccionamiento docente?	X		X		X		

7	¿El director promueven convenios institucionales para la capacitación de los docentes?	X		X		X		
8	¿El modelo educativo institucional es adecuado con el proyecto educativo y la planificación curricular?	X		X		X		
9	¿El director atienden los requerimientos de los docentes de manera oportuna?	X		X		X		
10	¿El director mantiene una escucha activa ante sugerencias para la mejora de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
11	¿El director tiene cualidad de liderazgo?	X		X		X		
12	¿El director evalúa periódicamente el proyecto educativo para cambiar o mejorar la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
13	¿El director promueve una organización institucional abierta y flexible?	X		X		X		
14	¿El director hace participar a todos los docentes en las actividades de la institución educativa?	X		X		X		
15	¿El director organiza comisiones y trabajos por áreas curriculares?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Instrucción							
16	¿El director gestiona materiales didácticos para las clases de los docentes?	X		X		X	
17	¿El director gestiona una buena calidad de infraestructura para el desempeño docente?	X		X		X	
18	¿El director orienta a los docentes para el desempeño de sus labores?	X		X		X	
19	¿El director observa las clases de los docentes con el fin de sugerir las prácticas educativas?	X		X		X	
20	¿El director supervisa a los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Cabanillas Holguín, Guillermo J.M.**


DNI: **42755143**

Grado y Especialidad del validador: **Magíster en Educación y Master en Gobierno – Dirección de Empresas**

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



 Firma validador

Trujillo 26 de junio del 2023

VARIABLE DEPENDIENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tomas decisiones, para desarrollar habilidades y asegurar el logro de tus aprendizajes?	X		X		X		
2	¿Desarrollas estrategias de metacognición para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Desarrollas acciones educativas en forma implícita o explícita dentro y fuera del espacio educativo de forma espontánea?	X		X		X		
4	¿Meditas respecto a tu accionar pedagógico para tomar acciones de acuerdo con los intereses y necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Reflexionas con tus alumnos sobre las acciones realizadas, en la enseñanza en clase?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relacional							
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente tu labor como docente?	X		X		X		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?	X		X		X		

8	¿Construyes vínculos sociales que conllevan a una actividad profesional de carácter ético y cultural?	X		X		X		
9	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico?	X		X		X		
10	¿Conoces las características socio afectivas de los estudiantes a tu cargo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Colegiada								
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?	X		X		X		
12	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?	X		X		X		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?	X		X		X		
14	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?	X		X		X		

15	¿Consideras que la mejora continua, como método, deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ética								
16	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo personal de cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?	X		X		X		
17	¿Tiene una formación ética para la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Asiste a charlas o capacitaciones para ponerlas en prácticas, sobre todo que refleje su ética como profesional?	X		X		X		
19	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de los estudiantes y docentes de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Se considera un portador de valores de su institución educativa, para realizar una formación integral de sus educandos?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Cabanillas Holguín, Guillermo J.M.**

DNI: **42755143**

Grado y Especialidad del validador: **Magíster en Educación y Master en Gobierno – Dirección de Empresas**

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Trujillo 26 de junio del 2023



Firma validador

VARIABLE INDEPENDIENTE

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Direcciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿El director orienta a los docentes para buscar los fines de la Institución?	X		X		X		
2	¿El director planifica estrategias institucionales de forma participativa?	X		X		X		
3	¿El director tiene capacidad para alcanzar los propósitos planteados por la Institución educativa?	X		X		X		
4	¿El director evalúa constantemente los objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿El director mantiene un proceso de evaluación del desempeño docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rediseño organizacional							
6	¿El director planifica capacitaciones institucionales para el perfeccionamiento docente?	X		X		X		

7	¿El director promueven convenios institucionales para la capacitación de los docentes?	X		X		X		
8	¿El modelo educativo institucional es adecuado con el proyecto educativo y la planificación curricular?	X		X		X		
9	¿El director atienden los requerimientos de los docentes de manera oportuna?	X		X		X		
10	¿El director mantiene una escucha activa ante sugerencias para la mejora de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
11	¿El director tiene cualidad de liderazgo?	X		X		X		
12	¿El director evalúa periódicamente el proyecto educativo para cambiar o mejorar la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
13	¿El director promueve una organización institucional abierta y flexible?	X		X		X		
14	¿El director hace participar a todos los docentes en las actividades de la institución educativa?	X		X		X		
15	¿El director organiza comisiones y trabajos por áreas curriculares?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Instrucción							
16	¿El director gestiona materiales didácticos para las clases de los docentes?	X		X		X	
17	¿El director gestiona una buena calidad de infraestructura para el desempeño docente?	X		X		X	
18	¿El director orienta a los docentes para el desempeño de sus labores?	X		X		X	
19	¿El director observa las clases de los docentes con el fin de sugerir las prácticas educativas?	X		X		X	
20	¿El director supervisa a los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Aguirre Rodríguez, Ruth Elva**

DNI: **41490156**

Grado y Especialidad del validador: **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.**

- 1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Ruth Aguirre Rodriguez
 Coord. Académica - Campus Trujillo

UTP
 Firma validador

Trujillo 16 de junio del 2023

VARIABLE DEPENDIENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tomas decisiones, para desarrollar habilidades y asegurar el logro de tus aprendizajes?	X		X		X		
2	¿Desarrollas estrategias de metacognición para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Desarrollas acciones educativas en forma implícita o explícita dentro y fuera del espacio educativo de forma espontánea?	X		X		X		
4	¿Meditas respecto a tu accionar pedagógico para tomar acciones de acuerdo con los intereses y necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Reflexionas con tus alumnos sobre las acciones realizadas, en la enseñanza en clase?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relacional							
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente tu labor como docente?	X		X		X		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?	X		X		X		

8	¿Construyes vínculos sociales que conllevan a una actividad profesional de carácter ético y cultural?	X		X		X		
9	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico?	X		X		X		
10	¿Conoces las características socio afectivas de los estudiantes a tu cargo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Colegiada								
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?	X		X		X		
12	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?	X		X		X		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?	X		X		X		
14	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?	X		X		X		

15	¿Consideras que la mejora continua, como método, deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ética								
16	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo personal de cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?	X		X		X		
17	¿Tiene una formación ética para la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Asiste a charlas o capacitaciones para ponerlas en prácticas, sobre todo que refleje su ética como profesional?	X		X		X		
19	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de los estudiantes y docentes de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Se considera un portador de valores de su institución educativa, para realizar una formación integral de sus educandos?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Aguirre Rodríguez, Ruth Elva**

DNI: **41490156**

Grado y Especialidad del validador: **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.**

- 1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Trujillo 16 de junio del 2023



Ruth Aguirre Rodríguez
Coord. Académico - Campus Trujillo



Firma validador

VARIABLE INDEPENDIENTE

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Direcciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿El director orienta a los docentes para buscar los fines de la Institución?	X		X		X		
2	¿El director planifica estrategias institucionales de forma participativa?	X		X		X		
3	¿El director tiene capacidad para alcanzar los propósitos planteados por la Institución educativa?	X		X		X		
4	¿El director evalúa constantemente los objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿El director mantiene un proceso de evaluación del desempeño docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rediseño organizacional							
6	¿El director planifica capacitaciones institucionales para el perfeccionamiento docente?	X		X		X		

7	¿El director promueven convenios institucionales para la capacitación de los docentes?	X		X		X		
8	¿El modelo educativo institucional es adecuado con el proyecto educativo y la planificación curricular?	X		X		X		
9	¿El director atienden los requerimientos de los docentes de manera oportuna?	X		X		X		
10	¿El director mantiene una escucha activa ante sugerencias para la mejora de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
11	¿El director tiene cualidad de liderazgo?	X		X		X		
12	¿El director evalúa periódicamente el proyecto educativo para cambiar o mejorar la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
13	¿El director promueve una organización institucional abierta y flexible?	X		X		X		
14	¿El director hace participar a todos los docentes en las actividades de la institución educativa?	X		X		X		
15	¿El director organiza comisiones y trabajos por áreas curriculares?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Instrucción							
16	¿El director gestiona materiales didácticos para las clases de los docentes?	X		X		X	
17	¿El director gestiona una buena calidad de infraestructura para el desempeño docente?	X		X		X	
18	¿El director orienta a los docentes para el desempeño de sus labores?	X		X		X	
19	¿El director observa las clases de los docentes con el fin de sugerir las prácticas educativas?	X		X		X	
20	¿El director supervisa a los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Bocanegra Landeras, Álvaro**

DNI: **42018351**

Grado y Especialidad del validador: **Master en Derecho Financiero y Asesoría Fiscal- Master Derecho Tributario**

- 1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

ABC
Ms. Alvaro Bocanegra Landeras

 Firma validador

Trujillo 16 de junio del 2023

VARIABLE DEPENDIENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ ítems	PERTINENCIA ₁		RELEVANCIA ₂		CLARIDAD ₃		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tomas decisiones, para desarrollar habilidades y asegurar el logro de tus aprendizajes?	X		X		X		
2	¿Desarrollas estrategias de metacognición para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	X		X		X		
3	¿Desarrollas acciones educativas en forma implícita o explícita dentro y fuera del espacio educativo de forma espontánea?	X		X		X		
4	¿Meditas respecto a tu accionar pedagógico para tomar acciones de acuerdo con los intereses y necesidades de tus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Reflexionas con tus alumnos sobre las acciones realizadas, en la enseñanza en clase?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relacional							
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente tu labor como docente?	X		X		X		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?	X		X		X		

8	¿Construyes vínculos sociales que conllevan a una actividad profesional de carácter ético y cultural?	X		X		X		
9	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico?	X		X		X		
10	¿Conoces las características socio afectivas de los estudiantes a tu cargo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Colegiada								
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?	X		X		X		
12	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?	X		X		X		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?	X		X		X		
14	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?	X		X		X		

15	¿Consideras que la mejora continua, como método, deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ética								
16	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo personal de cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?	X		X		X		
17	¿Tiene una formación ética para la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Asiste a charlas o capacitaciones para ponerlas en prácticas, sobre todo que refleje su ética como profesional?	X		X		X		
19	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de los estudiantes y docentes de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Se considera un portador de valores de su institución educativa, para realizar una formación integral de sus educandos?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

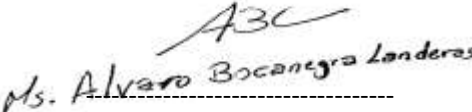
Apellidos y nombres del juez validador: **Bocanegra Landeras, Álvaro.**

DNI: **42018351**

Grado y Especialidad del validador: **Master en Derecho Financiero y Asesoría Fiscal- Master Derecho Tributario**

- 1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Trujillo 16 de junio del 2023


Ms. Alvaro Bocanegra Landeras

Firma validador

ANEXO 7

Prueba piloto de la confiabilidad para el instrumento que evalúa del liderazgo directivo.

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO																				
ENCUESTA	DIMENSIÓN 1: DIRECCIONES					DIMENSIÓN 2: REDISEÑO ORGANIZACIONAL					DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL					DIMENSIÓN 4: INSTRUCCIÓN				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	2	3	2	5	2	3	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	5
5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6	1	4	1	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	1	2	3
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
9	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	2	4	2
15	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	2	2
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
17	4	5	2	5	4	5	4	2	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	4	2
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
19	4	1	1	5	4	1	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5
20	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	5	2	1	3	5	1	2	5	3

Fuente: muestra piloto

Prueba piloto de confiabilidad para el instrumento que evalúa del desempeño docente.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																				
ENCUESTA	DIMENSIÓN 1: REFLEXIVA					DIMENSIÓN 2: RELACIONAL					DIMENSIÓN 3: COLEGIADA					DIMENSIÓN 4: ÉTICA				
	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	2	5	3	5	2	2	3	2	5	4	4	3	2	4	5	4	5
2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3
3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5
6	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1
7	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
9	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
12	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	1	4	3	1	4	2	3	4	3	4	3	4	1	1	4	2	2	1	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
19	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4
20	3	5	1	5	2	5	5	1	5	2	2	5	3	2	5	1	5	2	3	5

Fuente: muestra piloto

ANEXO 8

Estadística de confiabilidad de la variable liderazgo directivo.

Confiabilidad total:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Confiabilidad según ítems:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	70,0000	146,526	,760	,905
Pregunta 2	69,4500	160,050	,436	,913
Pregunta 3	69,6000	156,253	,492	,912
Pregunta 4	69,3000	158,116	,624	,909
Pregunta 5	69,8000	159,011	,583	,910
Pregunta 6	69,5500	159,313	,430	,914
Pregunta 7	69,9000	157,674	,539	,911
Pregunta 8	69,3500	158,450	,590	,910
Pregunta 9	69,2000	159,011	,692	,909
Pregunta 10	69,5000	164,579	,378	,914
Pregunta 11	69,4500	152,050	,718	,907
Pregunta 12	69,4500	159,945	,467	,913
Pregunta 13	70,0500	158,471	,472	,913
Pregunta 14	69,5500	159,418	,474	,912
Pregunta 15	69,6500	157,713	,506	,912
Pregunta 16	69,5000	158,789	,454	,913
Pregunta 17	69,7000	147,800	,703	,907
Pregunta 18	69,8500	148,450	,734	,906
Pregunta 19	69,4000	157,516	,662	,909
Pregunta 20	69,5000	154,474	,647	,908

Estadística de confiabilidad de la variable desempeño docente.

Confiabilidad total:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Confiabilidad según ítems:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	66,0000	142,000	,699	,915
Pregunta 2	66,0000	146,632	,612	,917
Pregunta 3	65,9000	148,411	,475	,920
Pregunta 4	66,1500	148,029	,551	,919
Pregunta 5	66,2000	142,695	,678	,916
Pregunta 6	65,9000	152,095	,483	,920
Pregunta 7	66,0500	141,208	,697	,915
Pregunta 8	66,2500	154,197	,306	,923
Pregunta 9	65,9500	147,313	,548	,919
Pregunta 10	66,1000	150,516	,560	,919
Pregunta 11	66,2500	149,566	,432	,921
Pregunta 12	66,1500	150,345	,446	,921
Pregunta 13	66,0500	146,155	,633	,917
Pregunta 14	66,1000	144,305	,719	,915
Pregunta 15	66,3000	141,589	,671	,916
Pregunta 16	66,0500	149,945	,432	,921
Pregunta 17	65,8500	144,134	,746	,915
Pregunta 18	66,1000	141,253	,730	,914
Pregunta 19	66,3000	140,326	,719	,915
Pregunta 20	65,8000	146,800	,524	,919

ANEXO 9

Base de datos de la variable liderazgo directivo

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO DIRECTIVO																										
sujetos	D1: DIRECCIONES						D2: REDISEÑO ORGANIZACIONAL						D3: DESARROLLO DE PERSONAL						D4: INSTRUCCIÓN						TOTAL VARIABLE	
	P1	P2	P3	P4	P5	puntaje	P6	P7	P8	P9	P10	puntaje	P11	P12	P13	P14	P15	puntaje	P16	P17	P18	P19	P20	puntaje		
1	4	4	4	4	3	19	4	2	4	4	5	19	4	4	2	3	2	15	5	2	3	5	5	20	73	
2	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	58	
3	1	2	3	3	3	12	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	15	51	
4	4	4	5	5	3	21	4	3	5	5	3	20	5	3	3	5	3	19	3	5	4	4	5	21	81	
5	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	71	
6	1	4	1	3	3	12	3	1	4	4	4	16	4	1	4	4	2	15	4	1	1	2	3	11	54	
7	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	62	
8	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	73	
9	4	5	5	5	4	23	4	3	5	5	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	90	
10	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	76	
11	4	3	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	79	
12	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	23	92	
13	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
14	2	4	5	4	4	19	5	4	4	4	2	19	4	4	2	4	5	19	4	4	2	4	2	16	73	
15	1	4	4	4	1	14	4	4	4	4	4	20	1	4	1	4	4	14	1	1	1	2	2	7	55	
16	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	86	
17	4	5	2	5	4	20	5	4	2	5	4	20	4	5	2	2	5	18	4	5	2	4	2	17	75	
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	98	
19	4	1	1	5	4	15	1	4	5	5	4	19	5	5	2	5	5	22	2	5	5	4	5	21	77	
20	1	3	3	3	4	14	4	4	3	3	4	18	2	5	2	1	3	13	5	1	2	5	3	16	61	

Base de datos de la variable desempeño docente
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

sujetos	D1: REFLEXIVA						D2: RELACIONAL						D3: COLEGIADA						D4: ÉTICA						TOTAL VARIABLE
	P 1	P2	P3	P4	P5	puntaje	P6	P7	P8	P9	P10	puntaje	P11	P12	P13	P14	P15	puntaje	P 16	P 17	P 18	P19	P20	puntaje	
1	4	3	4	2	5	18	3	5	2	2	3	15	2	5	4	4	3	18	2	4	5	4	5	20	71
2	1	3	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	3	13	3	3	1	1	3	11	51
3	2	3	2	1	3	11	3	1	3	2	3	12	3	1	1	3	3	11	3	3	2	3	3	14	48
4	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	2	15	3	3	4	3	3	16	63
5	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	5	19	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	5	18	71
6	4	3	4	3	1	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	1	13	3	3	3	1	1	11	55
7	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	66
8	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	72
9	4	4	5	3	4	20	4	3	4	3	4	18	4	3	3	5	4	19	5	5	4	5	5	24	81
10	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	63
11	2	3	4	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	2	15	57
12	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	4	18	71
13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	85
14	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	83
15	3	1	4	3	1	12	4	2	3	4	3	16	4	3	4	1	1	13	4	2	2	1	4	13	54
16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
17	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	2	2	3	4	3	14	3	4	4	3	3	17	76
18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	96
19	3	3	4	3	4	17	3	5	3	5	3	19	3	4	5	4	5	21	5	5	5	4	4	23	80
20	3	5	1	5	2	16	5	5	1	5	2	18	2	5	3	2	5	17	1	5	2	3	5	16	67