



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones
educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024.**

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

AUTORA:

Moya Angulo, Criss Olga (orcid.org/0009-0008-5458-0772)

ASESORES:

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

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 los niveles

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024.", cuyo autor es MOYA ANGULO CRISS OLGA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 02-08-2024 19:54:00

Código documento Trílce: TRI - 0844208

Declaratoria de originalidad del/os autor/es



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MOYA ANGULO CRISS OLGA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024.", 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
CRISS OLGA MOYA ANGULO DNI: 41239827 ORCID: 0009-0008-5458-0772	Firmado electrónicamente por: CMOYAA el 02-08-2024 09:27:33

Código documento Trilce: TRI - 0844206

Dedicatoria

A mis hijos, fuente de mi inspiración.

Agradecimiento

A Dios, a la vida y a aquellas personas
que me brindaron su apoyo para
culminar el presente trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencias de las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente	20
Tabla 2. Frecuencias de la variable liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	20
Tabla 3. Frecuencias de la variable liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	21
Tabla 4. Frecuencias de la variable liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	21
Tabla 5. Frecuencias de la variable liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	22
Tabla 6. Correlaciones de las variables de liderazgo directivo y desempeño docente	23
Tabla 7. Correlaciones de las dimensiones dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	24

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024. Se articula con la línea de acción de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), referida al Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles; y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 (ODS), Educación de la Calidad. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional. Se utilizó el muestreo probabilístico, compuesto por 103 docentes, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para liderazgo directivo conformado por 28 ítems y otro para desempeño docente conformado por 40 ítems. Los resultados arrojaron que el 0% se encontraban en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0% y en el nivel alto 67,0%. En lo que respecta a la variable desempeño docente se encontró que el 13,6% se encontraban en el nivel medio y en el nivel alto el 86,4%. Se empleó el estadístico Tau B de Kendal que alcanzó un valor de 0,384 y un valor de significancia de 0,000 concluyendo que existe una correlación baja, con una significancia positiva entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, docentes.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in public educational institutions of the UGEL 01 of Lima, 2024. It is articulated with the line of action of University Social Responsibility (RSU), referring to Support for the reduction of gaps and deficiencies in education at all levels; and with the Sustainable Development Goals 4 (SDG), Quality Education. The approach was quantitative, basic, non-experimental correlational design. Probabilistic sampling was used, composed of 103 teachers, to whom two instruments were applied, a questionnaire for managerial leadership that was made up of 28 items, and another for teaching performance made up of 40 items. The results showed that 0% were at the low level of managerial leadership, 33.0% at the medium level and 67.0% at the high level. Regarding the teaching performance variable, it was found that 13.6% were at the medium level and 86.4% were at the high level. Kendall's Tau B statistic was used, which reached a value of 0.384 and a significance value of 0.000, which concluded that there is a low correlation, with a positive significance between both variables.

Keywords: Leadership, performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo se han efectuado diferentes investigaciones a nivel mundial que muestran la relevancia del colegio en la educación cognitiva y emocional de los educandos. Para ofrecer una educación adecuada, todo el personal educativo, especialmente los maestros y directores, deben trabajar en conjunto para brindar servicios educativos eficaces. Sin embargo, muchas instituciones educativas distinguen entre funciones de liderazgo y funciones docentes.

El presente tema fundamenta su importancia en el impacto que tiene sobre el mejoramiento en el desarrollo del ciclo escolar, la obtención del éxito de los aprendizajes por parte de los alumnos, el refuerzo de las fortalezas que posee la institución, así como la importancia de que las unidades educativas cuenten con líderes educativos empáticos, identificados, democráticos, emprendedores, que tengan la capacidad de coordinar, planificar y evaluar su gestión administrativa y docente a fin de motivar a los profesores a mejorar su práctica educativa y alcanzar exitosamente las metas proyectadas. Con ello el presente estudio está cumpliendo con objetivo de desarrollo sostenible número cuatro referido al progreso hacia una educación de calidad.

En el ámbito internacional, la UNESCO (2021/2), indica que en Latinoamérica se puede percibir que faltan líderes que abracen la problemática y tengan la disposición de un desapego personal y encauzar sus potencialidades hacia el conseguimiento del bien común. Lo cual genera en muchas ocasiones que se origine confusión y desorientación en la sociedad. Precisamente en lo que se refiere a liderazgo directivo en lo que respecta a la conducción efectiva de las diferentes acciones al interior de la institución educativa, no se puede ahora identificar líderes que implementen políticas correctas que sirvan para encaminar de forma consecuente y permanente el proceso de mejora organizacional. También reconoce a los profesores como la fuerza potencial primordial para garantizar la igualdad, lo que representa un paso hacia una educación eficaz y también un componente importante del desarrollo sostenible.

Además, la UNESCO (2021), menciona que el número de docentes bien capacitados en todo el mundo es limitado y se necesitan casi 69 millones de

docentes contratados para asegurar la entrada general a la instrucción primaria y secundaria al 2030 en todo el mundo.

De acuerdo al MINEDU (2014), el marco de la buena práctica directiva, el liderazgo gerencial se desarrolla en dos áreas, la primera es la generación de condiciones adecuadas para conseguir mejores aprendizajes, que implica el desarrollo e implementación de reformas escolares, la gestión de condiciones, la planificación y promoción de una sana convivencia en democracia que propicie la interculturalidad e involucre a la familia y comunidad, con una evaluación sistemática de la gestión de los colegios, y la segunda área, referida a cómo gestionar los procedimientos de enseñanza y aprendizaje para mejorar la enseñanza, los líderes educativos deben hacerlo a través del acompañamiento reflexivo, el trabajo colegiado y el seguimiento a largo plazo de la práctica docente para garantizar un aprendizaje significativo en un entorno intercultural e inclusivo.

Respecto al MINEDU (2014), los expertos indicaron que en el marco de una buena actividad pedagógica, cada docente debe centrarse en cuatro áreas de la práctica docente: la primera es cómo cada docente realiza planificaciones, unidades, proyectos, experiencias de largo y corto plazo; El segundo es desarrollar la enseñanza y el aprendizaje utilizando una variedad de estrategias, materiales, medios y evaluaciones formativas para crear un buen ambiente y lograr un aprendizaje significativo dentro y fuera del aula; la tercera es cómo los docentes pueden colaborar en la planificación y selección de herramientas de gestión institucional para promover los mejores resultados, un buen ambiente institucional y proyectarlo a la sociedad, y en la cuarta los docentes reflexionan constantemente sobre su trabajo pedagógico diario para fortalecerse y crecer profesionalmente con la ayuda del equipo. Y el trabajo colaborativo

Frente a esta problemática, nuestro país no ha sido indiferente, y el MINEDU viene emitiendo normas desde la década de los noventa para buscar un desarrollo progresivo de la praxis docente con la finalidad de obtener un avance sustancial en materia educativa de los alumnos. Por ello, el MINEDU (2021) plantea que las unidades educativas deben brindar la oportunidad para una a dos horas de trabajo universitario con el fin de organizar el trabajo en equipo y ayudar a resolver problemas

específicos para alcanzar las metas establecidas en la en la organización y la profesionalización de los profesores.

La realidad problemática que se presenta en una organización educativa del Sur de Lima es muy similar a las que se atraviesa en diferentes instituciones, el líder directivo no está ejerciendo su función de manera óptima, razón por la cual no se visualiza un adecuado desempeño del docente. Algunas de las situaciones identificadas son: actitudes autoritarias, falta de empatía y mal empleo de la comunicación por parte de la gerente, lo cual altera la administración y el progreso de la práctica docente, generando que el profesor se sienta desmotivado y eso conlleve a una baja en el desempeño de su labor. También podemos mencionar el cumplimiento exhaustivo de la normativa del trabajo educativo de parte de la directora y la falta de consenso democrático, que provocan discordia entre los administradores y profesores, y conllevan al quiebre del clima organizacional.

La falta de liderazgo efectivo de la directora afectó sus funciones administrativas y pedagógicas, lo cual se reflejó en un mal manejo de la resolución de los problemas institucionales, desde la perspectiva de los profesores perciben un tipo de liderazgo vertical que ocasionan un grado incomodidad al punto de que las maestras se sientan estresadas y por ende afecte al buen desarrollo de su trabajo.

El personal directivo no se da cuenta del trabajo que tendrían que realizar de manera coordinada con los profesores, la falta de diálogo no permite fortalecer el trabajo pedagógico ni reflexionar acerca del comportamiento del profesor en cuanto a la mejora de su praxis en el aula, perjudicando así a la unidad en estudio pues no contribuye al mejoramiento de la calidad organizacional. Es así como se hace necesario establecer mecanismos que garanticen el liderato en los gerentes educativos para colaborar a las instituciones a reforzar los procesos educativos.

Analizando esta realidad se formuló el problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024? Asimismo, se planteó el problema específico: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la

escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Así, este estudio revela el alcance de la conexión entre el liderazgo del gerente educativo y el ejercicio docente, y si la tarea ejercida por el gerente en la enseñanza, la organización, la administración y el tipo de liderazgo que desarrolla, tiene relación con el desenvolvimiento profesional, personal y social de los profesores del colegio donde se desempeñen, y con base en los resultados, proponer e implementar medidas para enriquecer la calidad y capacidad de la gestión del gerente institucional. Mejorar el desempeño educativo también es mejorar la docencia, mejorar el desempeño de los estudiantes, y mejora de la enseñanza didáctica por parte de los profesores.

Los estudios de investigación realizados tienen una importancia mayor en cuanto que la información recolectada aportará: a nivel teórico, información empírica relevante, esto se debe a que los resultados del estudio contribuyen a una teoría que explica las variables de estudio por medio de la exploración de la literatura actual relevante sobre las cualidades de liderazgo y el desempeño docente como variables y a su vez en el campo de educativo esto sirve como punto de partida para las investigaciones venideras.

A nivel práctico, se busca que la investigación desarrolle y aplique métodos, técnicas y procedimientos para mejorar el liderazgo directivo la praxis educativa, la cual ha sido cuestionada en los últimos años en la medida que refleja la crisis del sistema educativo, aportando datos importantes. Esto se cita como evidencia de la pésima situación del sistema educativo en nuestro país y las fallas en la gestión de las organizaciones educativas por la falta de un buen liderazgo para generar cambios. A nivel metodológico se han desarrollado nuevas herramientas, fiables, innovadoras y prácticas para este estudio, que serán de utilidad y de gran ayuda para posteriores investigadores.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024. Asimismo, se planteó el objetivo específico: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje, la

enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Existen trabajos previos relacionados al tema que se está abordando, dentro de ellos se ha considerado a Muñoz (2022), quien realizó un estudio en México con la finalidad de mostrar cómo perciben los educandos la labor del profesor, fue cuantitativo correlacional, la data se recolectó a través de un instrumento cuestionario, la muestra está compuesta por 100 docente que fueron evaluados por un total de 1 000 estudiantes. Se llegó a la conclusión de que los estudiantes prefieren a los docentes que realizan sus actividades con enfoque práctico y operativo porque consideran que tienen mayor aplicabilidad.

Por su parte Toledo (2020), realizó un estudio en Bolivia con el objetivo de generar un base de criterios sobre ambas variables estuvo basada en el tipo descriptivo-correlacional no experimental. La muestra lo conformaron 5 maestros y 10 educandos, la técnica empleada fue cuestionario. Se concluyó en que el liderazgo ejercido es del tipo democrático donde los docentes se sienten respetados y valorados, afirmando que entre las variables se encuentra correlación con un nivel del 40%.

Asimismo, Diaz et al. (2021), en su estudio llevado a cabo en México tuvo como fin estudiar la conexión entre los estilos de liderazgo y la efectividad de la organización, empleó un método cuantitativo correlacional, de corte transversal. La unidad muestral lo conformaron 82 educadores, obteniendo como resultado que la efectividad de la organización se correlaciona de forma negativa con la aplicación de un liderazgo pasivo para lo cual sería factible adoptar un tipo de liderazgo específico con el área de coordinación académica para elevar la operatividad institucional.

También Beltrán et al. (2022), desarrollaron su investigación en México, con el fin de establecer el nivel de agrado de los educandos con relación al desarrollo de la praxis del profesor. Realizaron su estudio bajo en enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. Utilizó una unidad muestral de 123 alumnos a los cuales se les aplicó un test. Se concluyó que los estudiantes sienten una satisfacción superior con profesores nuevos, asimismo se sienten más satisfechos con profesores octogenarios en lo referente al área de los conocimientos, por lo cual se hace

necesaria fortalecer la labor docente para asegurar la motivación y continuidad de los educandos.

Por otro lado, Hernández (2021), realizó un estudio en Puerto Rico con el objetivo de determinar en qué manera se vinculan el liderato con la estimulación en el trabajo de los maestros nativos digitales, el método empleado fue cuantitativa correlacional, la muestra lo conformaron 176 personas. Obteniendo como resultado que hay relación significativa.

En el campo nacional tenemos a Jauregui et al. (2022), que desarrollaron su trabajo con el único fin de establecer la conexión entre las variables. Utilizaron un método cuantitativo, correlacional, descriptivo transversal, contó con una población compuesta por 100 profesores, para conseguir información valiosa se empleó la encuesta, aplicado por medio de un cuestionario, y basándose en las informaciones logradas se concluyó en que hay relación significativa.

Así como también a Espinoza et al. (2021), que en su trabajo determinaron como objetivo demostrar la importancia del liderato del director en la calidad de los estudiantes que egresan, el método utilizado fue cuantitativo, método descriptivo - correlacional, y el instrumento fue la encuesta, encontrando que efectivamente existe relación relevante entre las variables porque dentro del proceso educativo la gestión del líder es fundamental para garantizar la eficacia del servicio educativo brindado a los estudiantes.

Por otro lado, Vásquez et al. (2021), cuyo estudio buscó dar a conocer la conexión entre las variables, se recurrió a la investigación cuantitativo descriptivo, correlacional y transversal, para recabar los datos se seleccionaron a 75 sujetos a quienes se les aplicaron los instrumentos, concluyendo en que las variables estudiadas se relacionan directamente, es decir en cuanto mejor sea el liderazgo pedagógico, en la misma medida será el desempeño docente.

Asimismo, encontramos a Mendoza (2021), que en su trabajo tuvo como propósito demostrar cómo se vinculan el liderato del directivo con el desarrollo de las funciones de los profesores. Se recurrió a la investigación cuantitativo, con diseño correlacional causal, la muestra consideró 30 docentes, los mismo que desarrollaron

un cuestionario para obtener la información. Concluyó en que hay relación relevante entre variables estudiadas.

También encontramos a Gonzales et al. (2022) quienes, en su trabajo, tuvieron como propósito demostrar la correspondencia entre el liderazgo del gerente de la institución y la parte emocional del personal en tiempos de COVID-19. Fue un estudio cuantitativo con diseño correlacional, la muestra consideró 94 directores y utilizaron un cuestionario. Se concluyó que hay relación relevante, aun cuando la labor directiva fue complicada durante este período de emergencia sanitaria.

Así como también Acero (2022), cuyo trabajo tuvo el fin de hallar la conexión entre el liderazgo del gerente y el desenvolvimiento de la praxis docente. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, la unidad muestral estuvo compuesta por 55 educadores y se aplicó para el estudio una encuesta, hallándose que efectivamente hay relación relevante, esto refleja que el adecuado despliegue de habilidades de liderazgo está directamente relacionado con el buen desempeño de los profesores.

Además, Reyes et al. (2022), cuya finalidad de su trabajo fue investigar en que forma la educación virtual incrementa el desempeño del docente, emplearon el método cuantitativo, correlacional, no experimental, contó con una muestra de 430 participantes que completaron una encuesta online. Concluyendo de que la educación impartida en línea incrementa el desempeño del docente y al mismo tiempo prefieren las clases presenciales.

Las bases teóricas del presente estudio se desarrolló considerando la variable liderazgo directivo que su teoría ha sido debatida durante mucho tiempo sobre si se trata realmente de una competencia, si se adquiere mediante el aprendizaje, si se desarrolla o, en última instancia, es innata al individuo., es así dentro de las definiciones tenemos a (Chiavenato 2012, citado por Gutierrez 2022) define al liderazgo como el poder de un individuo para influir en otros a través de las relaciones interpersonales. La influencia es un intercambio que se da entre las personas que crean o cambian una conducta. En esta relación, siempre hay un líder (la persona que ejerce influencia) y un liderado (la persona que es influenciada).

Según Montañez et al. (2022), afirman que el liderazgo es aquella capacidad demostrada por los líderes para que influenciar en las personas que conforman un equipo con miras a alcanzar un objetivo común. El liderazgo es la capacidad para impactar de manera positiva en la gente y los procedimientos bajo su autoridad, con la finalidad de tener efectos importantes y lograr resultados significativos (Madrigal 2005 citado por Paraguay 2022).

Se entiende por liderazgo la acción de algunas personas (líderes) que tienen una forma específica de guiar la organización y ayudarla a lograr buenos resultados. Este estilo es adecuado cuando no se puede explicar en detalle debido a limitaciones de tiempo. Cuando un líder crea un entorno confiable, los subalternos cambian y comienzan a creer que el líder simplemente tiene razón porque les parte de la situación. También se le evaluará su capacidad para organizar y promover logros educativos de calidad por parte de los educandos. (Simbron & Sanabria, 2020).

Asimismo, Aparicio (2020), sostiene que se puede mejorar considerablemente los estándares de trabajo y aprendizaje de los profesores a través del liderazgo del gerente educativo. Este proceso impacta el aprendizaje de los estudiantes y requiere prácticas de liderazgo mejoradas. Existe una clara diferencia entre liderazgo y prácticas educativas, las primeras que se centran en el sistema educativo para enseñanza pedagógica. Díaz (2021), liderazgo educativo se entiende como un campo de investigación y práctica educativa que analiza las posibilidades de acción de los actores y sus organizaciones educativas en las estructuras sociales.

Por su parte, Hernández y Azahuanche (2021), señalan que los que ejercen el liderazgo en las instituciones educativas aseguran las metas y objetivos de la organización, tienen una actitud inspiradora, son influyentes y movilizan las actividades con participación de los agentes educativos a través de las diversas acciones escolares. De igual forma, los empleados demuestran satisfacción laboral, garantizan la seguridad laboral y crecen profesionalmente al tener respuestas emocionales efectivas en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, Romero (2023), indica que líder directivo es aquel que debe poseer múltiples características que le permitan desempeñarse con comodidad en su trabajo, tener la capacidad de motivar y guiar a su personal, resolver ciertas

situaciones de conflicto, corregir de la manera óptima en caso de existir faltas laborales, es por ello que cumplen un rol valioso dentro de la organización que se verá reflejado en toda la comunidad educativa.

Es así como el MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo establece que el liderazgo ejercido por el gerente escolar debe estar dirigido hacia un rol de guía pedagógico, el mismo que debe exigir ciertos desempeños de los profesores que estén enfocados en incrementar el éxito de los aprendizajes y para conseguirlo debe realizar orientaciones pedagógicas y acompañamiento a los docentes que trabajan en su dependencia.

De acuerdo a lo mencionado, se llega a la conclusión que el liderazgo es una competencia realizada por aquella persona que dirige la organización, para ello debe contar con ciertas características que lo ayuden a realizar de una manera más óptima su labor de manera innovadora, orientando, motivando, siendo ejemplar para sus trabajadores, manteniendo una actitud racional e imparcial cuando se presenten situaciones conflictivas, demostrando capacidad de desarrollar trabajo en equipo coordinado y sobre todo dando la apertura para que sus subalternos se sientan impulsados a seguir desarrollándose profesionalmente y esto, conlleve a alcanzar las metas institucionales que redundaran en el beneficio de toda la organización.

Pillaca (2021), menciona dos estilos de líderes directivos, en primer lugar, tenemos al líder anárquico quien posee absoluto poder dictatorial sobre los integrantes de una determinada institución por lo general este tipo de líder no cuenta con nadie que lo siga de ejemplo. Y en segundo lugar se ubica al líder liberal o democrático, este estilo de liderazgo es un modelo para los miembros de la institución porque les permite desarrollar sus capacidades y fortalezas por medio del trabajo colaborativo.

Del mismo modo, Anderson (2010), señala que el liderazgo directivo es la habilidad para movilizar las capacidades de los profesores que tiene un impacto indirecto en el aprendizaje al influir en los aspectos relacionados a lo motivacional, habilidad personal y laboral de los docentes, lo que a su vez afecta el rendimiento de los estudiantes, por tal motivo las dimensiones están compuestas por actividades precisas que deben ser delegadas por el gerente de la institución.

En tal sentido se proponen las siguientes dimensiones: a) Establecer direcciones, entendida como la experiencia de liderazgo más relevante para lograr el crecimiento organizacional y crear visiones y objetivos de alta perspectiva, b) desarrollar personas, referida a la competencia de un gerente educativo orientado a desarrollar las potencialidades de los integrantes de la población educativa fundamentales para la movilización productiva para lograr objetivos comunes. Cuando hablamos de refuerzo escolar, tenemos que considerar la integración del crecimiento grupal y personal. Es un compromiso para mejorar y así buscar el desarrollo profesional, basándose en la motivación individual como parte de la mejora escolar desarrollando conocimientos y habilidades que ayuden a los profesores a hacer mejor su trabajo.

c) Rediseñar la organización, abarca a la organización al interior de las escuelas, y las diversas formas de involucrar mejor a los padres, así como al resto de los miembros que la conforman, para impulsar el aprendizaje estudiantil y aportar a los proyectos que se realizan para la mejora escolar. Esto incluye ir más allá que simplemente mantener una comunicación con los padres, pedirles colaboración para la ejecución de acciones tomadas e ir más allá de invitar a algunos padres a unirse a los consejos escolares. d) gestionar la instrucción, Cubre las funciones y actividades de la gestión del aula de una escuela, la cual es responsabilidad formal del director. Estos incluyen el equipamiento de personal, supervisión de docentes, aprovisionamiento de apoyo técnico y material para el equipo docente.

ISDI Digital Talent (2023) establecer direcciones se basa en que los gerentes gestionen las operaciones clave de la organización y coordinen decisiones estratégicas, además de ser responsables de monitorear el desempeño general de la empresa, asignar recursos, definir los objetivos, idear planes de acción, así como establecer los propósitos administrativos que aseguren el desarrollo institucional definiendo la misión y visión, y adaptándose a los cambios que experimente el mercado

Por su lado, Perez et al. (2021), define establecer direcciones como el acto de liderar y su efecto que significa llevar algo un destino o lugar, dirigir, completar un proceso, gobernar, dictar reglas, asesorar o dirigir y las acciones de dirigir una

empresa hacia un objetivo específico. Los gerentes son los responsables de guiar a sus subordinados, definir las metas y la toma las decisiones más favorecedoras para la organización.

Asimismo, para Villalona (2014) considera que es la actividad destinada a distribuir los esfuerzos de un grupo de personas que componen la empresa orientándolas para alcanzar las metas colectivas y para ello el trabajo del gerente, el rol y la autoridad del gerente deben estar claros.

Con respecto a la dimensión desarrollar personas, Ortega (2024) menciona que es un sistema de medidas interrelacionadas, como formular estrategias, anticipar y planificar las necesidades de recursos humanos, gestionar el desarrollo profesional, organizar procesos de adaptación, capacitación y dar forma a la cultura organizacional.

Para Arzate (2022), el desarrollo del recurso humano en una empresa es un proceso que implica la formación del personal, con el objetivo de dotar a los empleados de mejores habilidades, facilitar su integración en nuevos puestos de trabajo y facilitar su avance dentro de la organización.

Y para Kenyo (2024), La formación de los empleados dentro de una organización brinda a los subordinados el beneficio basado en la evolución de sus competencias con la finalidad de que desarrolle de una manera más óptima su labor y esto conllevará al incremento de la producción que se verá reflejado en los resultados que se obtengan.

Dentro de la dimensión rediseñar la organización encontramos a Mejía (2014) menciona que es un conjunto de medios por los cuales una organización divide el trabajo en diferentes tareas y coordina estas tareas de manera efectiva. De esta forma se pueden realizar esfuerzos coordinados que conduzcan al logro de metas.

También a Brendon (2024) quien señala que la rediseñar la organización es un proceso que puede dar nueva vida a una organización al colocar cada parte en el lugar correcto y optimizar su funcionamiento. Esta es una gran oportunidad para impulsar nuestro crecimiento y éxito.

Y Louffat (2017) que lo define como el elemento de gestión encargado de construir las distintas unidades orgánicas de una empresa de manera ordenada y sinérgica. Del mismo modo, crear condiciones óptimas y razonables para el funcionamiento en la vida cotidiana y para ello, es fundamental analizar exhaustivamente los factores extrínsecos e intrínsecos que contribuyen al perfil del diseño del tejido creado.

Acerca de la última dimensión gestionar la instrucción Gajardo (2016) sostiene que es un grupo de actividades destinadas a acompañar y estimar la instrucción, ajustar el programa de enseñanza, proporcionar las estrategias adecuadas y monitorear el avance de los estudiantes. Esto incluye abastecer de trabajadores adecuados, asistir técnicamente a los maestros, hacer seguimiento y acompañamiento para de evitar distracciones para el equipo.

Mineducación - Colombia (2015) indica que administración educativa es un crecimiento sistemático encaminado a endurecer la corporación educativa y sus proyectos, con la finalidad de satisfacer los procesos de enseñanza, compromiso, gremio y compromiso. Mantener la decisión organizacional para atender mejor a las exigencias educativas locales, regionales y globales.

Asimismo, Rojas (2020) señala que la gestión escolar aporta elementos y conceptos fundamentales al ámbito educativo, aumentando la eficiencia de los procesos institucionales y mejorando la educación. Cuanto más profesional sea la gestión de una escuela, más será el impacto positivo que tendrá en la vida diaria una educación de calidad destacable.

Para la conceptualización referida a la segunda variable tenemos la definición del Minedu (2012) se refiere al desempeño educativo como una actividad realizada por una persona, en este caso un docente, que es observable y que puede ser descrita y evaluada para corresponder a la competencia profesional que podrá realizar. La palabra logro es de origen inglés y se refiere a logros relacionados con el progreso académico, el logro de competencias esperadas, el compromiso laboral y las responsabilidades profesionales.

Por su parte Vega (2020), señala que el desempeño del profesor cumple un papel sumamente importante ya que influye directamente con el reforzamiento de la calidad educativa. Por eso se considera que el buen desenvolvimiento en la labor educativa conduce a mejorar la función del rendimiento pedagógico e institucional.

Asimismo, Jimenez et al. (2022), en su artículo define al desempeño del profesor como acciones de índole educativo que incluye una variedad de competencias, obligaciones y todo aquello que involucre el intercambio de información, como la enseñanza, participación activa del alumnado y el desarrollo de la institución. Por otro lado, también se sostiene que los docentes tienen la responsabilidad primordial de dirigir el proceso educativo bajo la autoridad del contenido disciplinar mediante el empleo de materiales, una metodología activa y técnicas adecuadas dedicada a los alumnos, aparte de su dominio. Es autorreflexivo y necesita aprenderse de forma independiente, apelando al pensamiento crítico, de qué tipo de profesor es o qué tipo de inteligencia tiene, lo que contribuye a la solución de problemas vinculados con el trabajo educativo.

También Reyna (2022), afirma que el desempeño educativo se precisa por diferentes factores, entre ellos: Responsabilidades, Competencias, Desarrollo Profesional, Roles Docente; los mismo que ahora están incluidos en la definición de desempeño educativo y pueden facilitar la preparación adecuada de los propios profesores para el progreso continuo de sus labores educativas.

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) se determinan a las dimensiones como el espacio o lugar del quehacer educativo que reúne un grupo de indicadores de carácter profesional que repercuten de manera positiva en la instrucción de los educandos, y que todo docente debe de manejar para el mejor desenvolvimiento de su labor. Son cuatro dimensiones:

Dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos que está asociado a la elaboración de un plan de trabajo pedagógico mediante el empleo de planes estudiantiles y las actividades de clase, bajo un enfoque de carácter de intercambio cultural e integrador. Para desarrollar esta área, los docentes deben conocer las características de los grupos de estudiantes, la aplicación de estrategias,

el uso de herramientas adecuadas para el desarrollo de las lecciones y el manejo de los contenidos pedagógicos establecidos en el diseño curricular.

Por su parte Gonzales (2022) considera que el desarrollo de la planificación curricular docente debe centrarse en enfoques basados en competencias. Para ello es urgente distinguir entre diversos procesos, métodos, y actividades cuyos resultados deben reflejarse en la instrucción de los alumnos.

La planificación en busca del desarrollo de habilidades significa diseñar sesiones con desafíos significativos que coloquen a los estudiantes en situaciones que generen pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

Y para Luis et al. (2019) esta dimensión se refiere a que los docentes no son sólo expertos en educación, sino también actores dinámicos y creativos, que no sólo tienen conocimientos específicos de la materia, sino que también necesitan abordar y profundizar las características psicológicas de sus alumnos. Por lo tanto, estos estándares requieren de preparaciones teóricas y metodológicas que se adapten a las características psicológicas de los estudiantes y permitan un apoyo eficaz y adecuado a los estudiantes para contribuir adecuadamente a la dirección del proceso educativo.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, refiere que el profesor debe dirigir el cumplimiento de las actividades educativas a través de una instrucción que considere ser diversificada e inclusiva. Sostiene que el docente debe poseer amplio conocimiento en la aplicación de los documentos pedagógicos, debe realizar una óptima motivación a sus estudiantes, la aplicación de diversos métodos didácticos que sean adecuados y de importancia para su grupo estudiantil, además debe de considerar diversas perspectivas que coadyuven al logro del proceso de aprendizaje.

Por su parte Nolazco (2023) consideran que los métodos de enseñanza son las técnicas o medios empleados por el conductor del aprendizaje dentro del salón con la finalidad de promover nuevas enseñanzas para los estudiantes.

Asimismo, Aguilera (2023) afirma que una estrategia de aprendizaje es una agrupación de medios, dinámicas y criterios específicos y analizados que se aplican con la finalidad de enriquecer la fase de adquisición de los aprendizajes. Estas tácticas ofrecen todo un sistema ordenado que servirá para obtener, planificar, estructurar y desarrollar conocimientos de manera efectiva.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, referida a la colaboración en la administración de las instituciones o grupos de organizaciones desde un punto de vista democrático para fortalecer las comunidades de interaprendizaje. Está asociado al enfoque comunicativo, con carácter activo de todos los elementos del colegio, la elaboración en equipo, aplicación y análisis de proyectos educativos, y también tiene como objetivo promover la creación de un ambiente institucional apropiado y favorable. Incluye también el reconocimiento que se debe mostrar a la responsabilidad compartida de las comunidades y familias por los resultados de aprendizaje alcanzados.

Para la Revista Amelica (2021) afirma que los colegios son instituciones cuya calidad queda demostrada tanto dentro como fuera del campus. Para que un colegio sea una organización de calidad, las relaciones dentro del colegio deben estar guiadas por una doctrina orientada al servicio de la comunidad y ofrecer un buen trabajo. Todas las organizaciones se rigen por las metas establecidas. Por ello para que el sistema logre sus objetivos, debe asegurarse de que todos los miembros que integran el sistema trabajen juntos en armonía y con espíritu colaborativo.

Del mismo modo, Farfan et al. (2017) indicaron que la gestión articulada escolar se encarga de la realidad interna de la escuela y de los procesos dentro de ella, es decir, de la interrelación y cooperación entre todos los miembros de la familia escolar y las distintas actividades que se efectúan. También la consideran como una forma de realizar diversas operaciones y procedimientos escolares interrelacionados para cubrir las diferentes exigencias de los estudiantes, docentes y de la propia escuela para cumplir los propósitos específicos de los centros educativos.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, incluye el desenvolvimiento práctico de la enseñanza y el desempeño de las comunidades educativas profesionales. Esto permite analizar la praxis del profesor y de sus

colegas, trabajar en grupos, colaborar con colegas y participar en actividades que promuevan el progreso profesional. Además, se tiene en cuenta el cumplimiento de los procesos y productos de aprendizaje, así como los saberes sobre la elaboración y ejecución de instrumentos de política educativa.

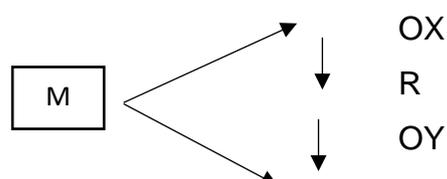
Para Misad et al. (2022), mencionaron que el desarrollo del profesionalismo en la enseñanza se adquiere cuando los docentes analizan crítica y prudentemente su propio desempeño en el aula, identifican aspectos que necesitan reforzar y sugieren medidas de mejora adecuadas.

En su artículo Olave (2020), indica que el desarrollo profesional se manifiesta a través de los vínculos colectivos existentes entre grupos específicos y depende de características culturales, incluyendo aspectos históricos emocionales, afectivos, familiares y escolares. Por lo tanto, la identidad profesional docente no sólo está anclada en una identidad puramente personal, profesional o social, o en interacciones transculturales en un contexto particular. Pero también a través de los recuerdos y las relaciones intersubjetivas que los individuos experimentan en sus entornos y vidas cotidianas.

Por ello el presente estudio de investigación presentó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024, así como la hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: De tipo básica, porque tiene el fin de producir un nuevo conocimiento o aportar al conocimiento (Arias, 2012, p.22, citado por Lázcarez et al., 2022). A su vez, se centra en un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo principal es contrastar correctamente las hipótesis propuestas derivadas de las variables de investigación liderazgo y desempeño educativo (Arias, 2020). De acuerdo con lo expuesto, se da a conocer el esquema:



Donde:

M: Muestra de docentes

OX: Liderazgo directivo

OY: Desempeño docente

R: Relación entre las variables

De acuerdo con el nivel, se utilizó un diseño descriptivo correlacional. Este método utiliza técnicas estadísticas destinadas a evaluar las relaciones entre las variables del estudio (González et al. 2020). Diseño no experimental, de tipo transversal con alcance correlacional, pues no existe manipulación intencional de las variables en investigación. Cuando se menciona que es de tipo transversal, quiere decir que los datos se recolectan en un momento dado, por única vez, describiendo las variables y analizar su influencia en un contexto singular; por lo último, tiene un alcance correlacional, pues está dirigido a conocer la conexión que existe entre las variables en la unidad muestral bajo una medida estadística del grado o nivel de la relación (Vega y Barrantes, 2022).

Variables: Fueron liderazgo directivo y desempeño laboral. El liderazgo directivo es definido de forma conceptual como la destreza para movilizar las capacidades de los profesores repercute en el desempeño académico y que a su vez tiene un impacto indirecto en el aprendizaje al influir en la motivación, las habilidades y las condiciones laborales de los docentes (Anderson, 2010). La variable liderazgo directivo se

operacionaliza por medio de cuatro dimensiones: establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización, y gestionar la instrucción. Para ello, se empleará un cuestionario (Curimania, 2024). El desempeño docente se refiere al desempeño educativo como una actividad realizada por una persona, en este caso un docente, que es observable y que puede ser descrita y evaluada para corresponder a la competencia profesional que podrá realizar (Minedu, 2012). La variable desempeño docente se operacionaliza con cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de valoración los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de identidad y la profesionalidad. Para ello, se empleará un cuestionario (Curimania, 2024).

Población y muestra: Una población incluye el total de personas que tienen ciertas características en común y que son materia analizable de estudio (Mucha et al., 2021) Es así como la población lo conforman profesores de centros educativos públicos de la UGEL 01 de Lima, los cuales constituyen una población de 139 docentes. La unidad muestral es entendida como un subconjunto de la población de suma relevancia, de los cuales se obtendrá el contenido necesario para el estudio y el muestreo es de tipo probabilístico. Dentro del criterio de inclusión, se está considerando a los profesores que hayan alcanzado el nombramiento, pues ellos han estado en contacto constante con la directora durante un largo período de tiempo. Y en el criterio de exclusión, se consideró a los maestros contratados, pues suelen estar solo por cierto tiempo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Según Bauer et al. (2021), en lo que respecta a definir qué es un instrumento de medición se puede decir que sirve para registrar datos acerca de las variables de investigación. El término medir nos indica que vamos a asignarle números, valores o alguna simbología a las variables, basándose en la validez del instrumento Todo instrumento debe cumplir con tres requisitos fundamentales: confiabilidad, validez y objetividad. La confiabilidad nos permite determinar si un instrumento es consistente y consistente en toda la población de estudio (Rosli et al., 2021). Por otro lado, la validez está determinada por el juicio de expertos, que se evidencia por la altura que alcanza el equipo durante las mediciones (Arispe et al., 2020). En lo que respecta a las encuestas ayuda al investigador a recopilar información de los participantes utilizados en la investigación a través de encuestas directas o indirectas (Fuentes et al., 2020). En relación al

cuestionario permiten recopilar información de forma ordenada. Corresponde a los investigadores gestionar los datos valiosos, de fácil entendimiento (Firdaus et al. 2021). Ver ficha técnica, anexo 2.

La validez del instrumento se evaluó con base en las opiniones expertas de tres docentes. con mención en la especialidad de Administración de la Educación, los mismos que establecieron el nivel idóneo de los test, haciendo uso de la matriz de validación.

Respecto a su confiabilidad, se alcanzó gracias a que se aplicó el instrumento en un plan piloto de 15 profesores de un colegio considerada en el estudio, previa autorización de sus directivos, donde el contenido se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose valores que superaron el mínimo aceptado; en este caso alcanzó 0,91. La escala de medida empleada fue tipo Likert.

Método de análisis de datos: Este tipo de análisis estadístico acerca de la aplicación de los instrumentos se efectuó mediante el uso de una computadora, pues fue necesario procesar y elaborar las tablas estadísticas en el programa Excel y el software SPSS versión 25. Asimismo, se hizo uso de medidas de índole estadístico para precisar la correlación existente entre las variables del presente trabajo.

Para el presente trabajo, los derechos de autor fueron respetados de acuerdo con las normas aplicables. Además, se requirió la correspondiente aprobación de las autoridades y profesores de los colegios públicos de la UGEL 01, que conformaron la muestra donde se aplicó los instrumentos para recabar datos, se realizó sólo para fines de investigación, siendo la participación de tipo anónima y evitando la alteración de los datos. De igual forma, se cumplieron las normas y reglas de Conducta Responsabilidad en Investigación (CRI) que la universidad emite para este las investigaciones con fines académicos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencias de las variables de estudio

			Desempeño docente		
			Medio	Alta	Total
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	11	23	34
		% del total	10,7%	22,3%	33,0%
	Alta	Recuento	3	66	69
		% del total	2,9%	64,1%	67,0%
Total	Recuento	14	89	103	
	% del total	13,6%	86,4%	100,0%	

De acuerdo a la tabla 1 los docentes encuestados manifiestan que el 0% se encuentran en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0%, en el nivel alto 67,0%, asimismo en la variable desempeño docente se encuentran en el nivel medio 13,6% y en el nivel alto 86,4%

Tabla 2

Frecuencias de liderazgo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
			Medio	Alta	Total
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	8	26	34
		% del total	7,8%	25,2%	33,0%
	Alta	Recuento	3	66	69
		% del total	2,9%	64,1%	67,0%
Total	Recuento	11	92	103	
	% del total	7%	89,3%	100,0%	

De acuerdo a la tabla 2 los docentes encuestados manifiestan que el 0, 0% se encuentran en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0% y en el nivel

alto 67,0%, asimismo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentran en el nivel medio el 10,7% y en el nivel alto el 89,3 %.

Tabla 3

Frecuencias de liderazgo y Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes			
		Medio	Alta	Total	
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	8	26	34
		% del total	7,8%	25,2%	33,0%
	Alta	Recuento	1	68	69
		% del total	1,0%	66,0%	67,0%
Total	Recuento	9	94	103	
	% del total	8,7%	91,3%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 3 los docentes encuestados manifiestan que el 0% se encuentran en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0% y en el nivel alto 67,0%, asimismo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encuentran en el nivel medio 8,7%, y en el nivel alto 91,3%.

Tabla 4

Frecuencias de liderazgo y Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes

		Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes			
		Medio	Alta	Total	
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	11	23	34
		% del total	10,7%	22,3%	33,0%
	Alta	Recuento	5	64	69
		% del total	4,9%	62,1%	67,0%
Total	Recuento	16	87	103	
	% del total	15,5%	84,5%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 4 los docentes encuestados manifiestan que el 0% se ubican en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0% y en el nivel alto 67,0%, asimismo en la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad se encuentran en el nivel medio el 15,5% y en nivel alto 84,5 %.

Tabla 5

Frecuencias de liderazgo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente			
		Medio	Alta	Total	
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	18	16	34
		% del total	17,5%	15,5%	33,0%
	Alta	Recuento	9	60	69
		% del total	8,7%	58,3%	67,0%
Total	Recuento	27	76	103	
	% del total	26,2%	73,8%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 5 los docentes encuestados manifiestan que el 0% se ubican en el nivel bajo de liderazgo directivo, en el nivel medio 33,0% y en el nivel alto 67,0%, asimismo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se encuentran en el nivel medio el 26,2 %, y en el nivel alto el 73,8%.

3.2. Análisis inferencial

Hipótesis General

Ho No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 01 de Lima, 2024.

Ha Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 01 de Lima, 2024

Tabla 6

Correlaciones de las variables de estudio

		Correlaciones			
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Liderazgo directivo	1,000	Desempeño docente	,384**
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)	.		,000
	Desempeño docente	Desempeño docente	,384**	1,000	
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	103	N	103

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

En la tabla 6 se aprecia que hay correlación baja significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.384 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.000 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Correlaciones de liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Correlaciones						
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,292**	,368**	,326**	,427**
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,001	,000
		N	103	103	103	103

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

En la tabla 7 se aprecia que hay correlación baja significativa entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.292 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.003 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Asimismo, se observa que hay correlación baja significativa entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.368 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.000 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

De igual manera, se aprecia que hay correlación baja significativa entre la variable Liderazgo Directivo y la participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.326 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.001 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Finalmente, se observa que hay correlación baja significativa entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.427 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.000 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección se muestra un análisis descriptivo e inferencial de los resultados recopilados al aplicar los instrumentos a una muestra de 103 profesores en instituciones educativas de la ciudad de Lima, aplicando el estadístico Tau - b de Kendall, sobre la base de los antecedentes de la investigación y los fundamentos teóricos.

En primer lugar, se comprobó el objetivo general del estudio, contrastando que se presentó una relación significativa baja entre liderazgo directivo y desempeño docentes, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.384 de Tau B de Kendall, con una significancia de 0,000. A raíz de estos resultados, se evidencia que existe coincidencia con el trabajo realizado por Hernández (2021), en la cual el resultado evidenció la importancia de cómo los estilos de liderazgo de los gerentes institucionales se relacionan con la motivación profesional de los empleados. Afirmando que existen muchos factores motivadores que los profesores consideran al momento de desempeñar su labor. Además, se verificó que el estilo general de gestión de los directores era autoritario, quiere decir que para adoptar decisiones importantes que repercuten en toda la institución no se considera a todo el personal, lo que concluyó que hay relación relevante entre ambas variables, lo cual significa que, si el director tiene un estilo autoritario, la motivación del docente se reducirá significativamente. En la misma línea, podemos mencionar a Toledo (2020), quien concluyó que se encuentra correlación entre las variable de estudio, verificando que el liderazgo ejercido es del tipo democrático, con un comportamiento respetuoso y amigable hacia los empleados, con una clara tendencia hacia una actitud participativa que crea el mismo ambiente, y tienen un fuerte deseo de mantener buenas relaciones interpersonales, Analizó más de cerca qué características emplean los directores en cuanto a sus métodos de liderazgo, y a partir de ahí se pudo reconocer los elementos que todo líder debe aportar para liderar una organización. De esto se desprende claramente que el director tiene una actitud gerencial y está perfeccionando gradualmente sus habilidades. Como resultado, puede mejorar su eficiencia en términos de trato a los subordinados, respeto y consideración hacia los compañeros de trabajo, hacia la empresa y resolviendo las disputas de forma efectiva.

Por su parte Anderson (2010), menciona que el liderazgo directivo es el talento de movilizar las habilidades de los docentes, lo que afecta indirectamente el aprendizaje al influir en la motivación, las habilidades y las condiciones de trabajo de los docentes. Lo que conlleva a que estos aspectos deben ser considerados por el gerente educativo al momento de gestionar la institución, para lograr potencializar y reforzar la praxis de los profesores.

Asimismo, acuerdo al Minedu (2012), se entiende por desempeño educativo a una actividad realizada por un sujeto, en este caso un profesor, que es observable y puede ser descrita y evaluada de manera que corresponda a la competencia profesional que puede brindar, y se refiere a logros relacionados con el progreso académico, el logro de competencias esperadas, el compromiso y las responsabilidades laborales.

La capacidad de una escuela para mejorar depende en gran medida de su equipo directivo. El liderazgo del equipo directivo motiva, apoya y fomenta el desarrollo del colegio, contribuyendo así a desarrollar la capacidad de mejora interna.

En segundo lugar, con respecto al primer objetivo específico se alcanzó correlación baja significativa entre liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.292 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0,03. Estos resultados coinciden con Vásquez et al. (2021), quienes concluyeron que hay una relación directa entre las variables liderazgo educativo y desempeño administrativo en educación, lo que significa que cuanto mejor sea el liderazgo del directivo, mejor será el desarrollo administrativo de los profesores.

Para Gonzales (2022), cree que el desarrollo de planes curriculares debe centrarse en enfoques basados en competencias. Para ello es urgente distinguir entre diferentes procesos, métodos y actividades, cuyos resultados deben reflejarse en la enseñanza de los estudiantes. Esto quiere decir que la planificación desarrollada por los profesores es de suma importancia puesto que deben organizar de manera coherente lo que quieren desarrollar y lograr con sus alumnos en el aula.

Asimismo, de acuerdo con el Marco del buen desempeño docente (2012), está relacionada con el desarrollo de planes de trabajo pedagógico mediante el uso de planes de aprendizaje, lecciones y sesiones de estudio en un enfoque transcultural e integrador. Para desarrollar esta área, los docentes necesitan conocer las características de los grupos de estudiantes, la aplicación de estrategias, el uso de herramientas adecuadas para el desarrollo de la lección y el manejo de los contenidos pedagógicos especificados en el borrador curricular. Es decir que sabe enseñar temas de su campo, dominar diferentes estrategias de enseñanza para crear un aprendizaje significativo, reconocer qué estrategias se adaptan mejor a la forma de instrucción que se anhela lograr, entender la fundamentación y una gama de estrategias para permitir que los alumnos interactúen con los conocimientos y practiquen habilidades considerando distintos ritmos, formas y características de índole cultural. Conecta a los organizadores y construye redes de ideas que ayudan a comprender el conocimiento y las actitudes transmitidas en las áreas del plan de estudios.

En tercer lugar, en cuanto al segundo objetivo específico se constató que hay relación significativa baja entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, porque alcanzó un coeficiente de correlación de 0.368 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.000. Resultados que coincide con Jauregui et al. (2022) quienes hallaron un efecto significativo entre el liderazgo del director y la buena orientación de los aprendizajes de los educandos, observándose mejoras cuando los líderes participan en la gestión educativa. Así como Nolazco (2023) quien manifiesta que las diversas estrategias que aplica el profesor dentro del aula tiene el único fin de favorecer la obtención de los aprendizajes en los educandos.

De acuerdo al Minedu (2012), el aspecto instruccional de lo que aprenden los alumnos se refiere a la necesidad de que los profesores guíen el desarrollo de las lecciones a través de una instrucción que se considere diversa e inclusiva. Es decir, los docentes deben tener amplios conocimientos en la aplicación de textos educativos, deben motivar de manera óptima a los estudiantes y deben utilizar diferentes métodos de enseñanza que sean apropiados e importantes para grupos de estudiantes, plantea que también se debe tomar en consideración lo siguiente: Diferentes perspectivas que contribuyen al logro del proceso de aprendizaje. Desarrollar unidades de aprendizaje según lo previsto en los planes de lecciones y sesiones. Realizar un seguimiento del

progreso del contenido en comparación con los aprendizajes esperados. Dar a conocer flexibilidad, sensibilidad y el aspecto creativo para reaccionar adecuadamente a situaciones complicadas y espontáneas que se presenten durante la docencia, modificando la originalidad de los planes y diferentes estrategias y métodos, y siendo capaz de explorar un abanico amplio y creativo de alternativas disponibles y evaluar sus opciones desde esta perspectiva. Modificar las estrategias metodológicas y de gestión de los recursos pedagógicos (incluido el orden de las sesiones de aprendizaje) para responder adecuadamente a situaciones complejas e inesperadas que se suelen dar en el curso de las acciones escolares. Es por ello, que esta dimensión se relaciona con el liderazgo toda vez que para su óptimo desarrollo debe de tener un acompañamiento continuo del gerente escolar que garantizara una mejora en la obtención de los aprendizajes de la población estudiantil.

En cuarto lugar, acerca del tercer objetivo específico, dio obtuvo como resultado una correlación significativa baja entre liderazgo y la gestión a la comunidad, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.326 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.001. Los resultados obtenidos también son consistentes con los de Díaz y Díaz (2021), quienes, en su estudio sobre liderazgo de coordinadores académicos y efectividad organizacional, concluyeron que los líderes académicos que adoptan comportamientos de liderazgo transaccional y transformacional mejoran la efectividad de la gestión organizacional.

Asimismo, el Minedu (2012) refiere que los profesores deben facilitar un ambiente reflexivo e intercambio de vivencias de carácter educativo, datos sobre los alumnos y la práctica escolar, y apoya, enriquece y contribuye al progreso de las acciones que propongan mejoras, establecer una comunicación profesional adecuado en base a los valores como el respeto y la igualdad en las consultas entre compañeros, que escuche atentamente y comprenda diferentes posiciones y perspectivas, debe de agradecer las críticas constructivas. El objetivo es generar consenso e identificar diferencias para que la conversación se centre en la resolución de problemas, aclarar objetivos y sugerir estrategias para determinar la acción. Aportar a la formación de un entorno escolar adecuado para aprender e interactuar con sensibilidad y confianza con directores y profesores. Así como también, vincular sus deberes profesionales con el derecho de los estudiantes al

goce de una calidad educativa y al cumplimiento del trabajo realizado en ese marco. También buscar información transparente y oportuna, introducir mecanismos y espacios de diálogo con los grupos responsables, las familias, las autoridades, las comunidades locales, los propios estudiantes y el proceso educativo y los resultados alcanzados, identificar las fortalezas y retos de su práctica educativa y los da a conocer de manera oportuna con la comunidad de los alumnos, los jefes locales y las comunidades, es así que se relaciona con el liderazgo del gerente educativo porque todas las acciones realizadas por el profesor son remitidas al gerente del plantel, que es el encargado de acompañar y evaluar cómo se desenvuelve el profesor desde su papel con el resto de los integrantes de la institución y así asegurar el desarrollo efectivo de las actividades que conlleven al logro de las metas trazadas institucionalmente.

En quinto lugar, en lo que se refiere al cuarto objetivo específico, se estableció que hay correlación significativa baja entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad docente, hallando un coeficiente de correlación de 0.427 de Tau B de Kendall y de una significancia de 0.000. Coincidiendo con los resultados obtenidos por Hernandez (2021) donde indica un vínculo relevante entre el liderazgo del directivo con la motivación de los empleados, esto quiere decir que depende de la forma en que los directivos muestren un estilo demasiado condescendiente o impositor, aminora notablemente el estímulo de los profesores.

Al respecto el Minedu (2012) señala que el profesor debe autoevaluar su desempeño mediante la observación cuidadosa, sistemática y específica de sus experiencias. En base a esto, determinar sus necesidades profesionales y personales y evaluar si la modalidad y tácticas que utiliza son los más interesantes y relevantes para sus alumnos. Trabaja con sus compañeros para crear un equipo de expertos que reflexione sistemáticamente sobre el desempeño profesional, los factores que inciden en una educación de calidad y la participación de los docentes en la consecución de metas organizacionales del colegio. De este modo se relaciona con el liderazgo porque el trabajo de un gerente es dejar claro a los empleados que su trabajo es valorado, para ello puede expresar felicitaciones y entregar documentos que puedan utilizar para las diferentes actividades de ascensos de nivel o acceder a cargos de mayor jerarquía, comunicar oportunamente

sobre capacitaciones de actualización o diplomados, que permitan el desarrollo profesional. En este punto es importante que el gerente utilice estrategias dentro de las escuelas, para impulsar a los profesores para aprovechar su talento, capacitándose y actualizándose de manera constante para estar al tanto del proceso de enseñanza y el aprendizaje, todo ello con el único fin de poder desarrollar su labor de manera eficaz lo cual se verá reflejado en el aprovechamiento de la comunidad estudiantil.

V. CONCLUSIONES

Primera, se determinó la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, hallándose un coeficiente de correlación de 0,384 y un valor de significancia de 0,000, habiéndose aplicado para eso el estadístico Tau -b de Kendall, aceptándose la hipótesis de estudio.

Segunda, se logró determinar la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,292 y un valor de significancia de 0,003, habiéndose aplicado para eso el estadístico Tau -b de Kendall, aceptándose la hipótesis de estudio

Tercera, se logró determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,368 y un valor de significancia de 0,000, habiéndose aplicado para eso el estadístico Tau -b de Kendall, aceptándose la hipótesis de estudio

Cuarta, se logró determinar la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión Participación en la gestión articulada a la comunidad de los profesores, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,326 y un valor de significancia de 0,001, habiéndose aplicado para eso el estadístico Tau -b de Kendall, aceptándose la hipótesis de estudio

Quinta, se logró determinar la relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del profesor, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,427 y un valor de significancia de 0,000, habiéndose aplicado para eso el estadístico Tau -b de Kendall, aceptándose la hipótesis de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando a Anderson (2010), en la cual indica que el liderazgo se explica como aquella capacidad de gestionar las diversas habilidades de los profesores, así como también aprovisionar de las mejores condiciones laborales a los docentes, se proponen las siguientes recomendaciones:

Primera, al director de colegio público, recomendar realizar talleres de capacitación en liderazgo administrativo eficaz para profesores y administradores superiores, cuyo fin es abarcar a directivos y profesores como sujetos de cambio y ser parte de su establecimiento para mejorar la forma de trabajo organizacional en el sector educativo.

Segunda, al director de las instituciones educativas públicas, recomendar que se establezcan programas individualizados de crecimiento y empoderamiento para los líderes pedagógicos, que pueden incluir instrucción en competencias de liderazgo, administración eficaz y tácticas que promuevan un ambiente de soporte profesional. También puede considerar brindar oportunidades de tutoría a los maestros durante el proceso de capacitación.

Tercera, al director de las instituciones educativas públicas, recomendar que motiven a sus maestros para que tomen algunos cursos sobre desempeño educativo. Hoy en día el sistema educativo está cambiando por completo y debemos considerar que nuestros alumnos han nacido en la era digital, por eso debemos estar a la vanguardia acorde a los nuevos sucesos que acontecen en el mundo actual.

Cuarta, al director de las instituciones educativas públicas, recomendar actualizarse y practicar constantemente habilidades interpersonales en el relacionamiento con los docentes para lograr una proactiva participación y una convivencia saludable dentro del equipo de trabajo, y así ejercer un liderazgo coordinado y eficiente que permita tener un clima de satisfacción laboral en las diferentes prácticas de los integrantes de la escuela.

Quinta, al director de las instituciones educativas públicas, se le recomienda utilizar tácticas efectivas dirigidas a la ejecución y capacitación de los docentes. Estas acciones incluyen la provisión de programas de formación, asesoramiento individualizado y recursos y procedimientos adaptados a lo que necesita cada

educador, aportando al desarrollo profesional de la persona. Se sabe que las relaciones de colaboración basadas en la empatía, la comunicación oportuna y asertiva y el respeto ayudan a los grupos a rendir al máximo y a los profesores a estar más satisfechos con sus relaciones con sus supervisores. Lo cual se verá reflejado en una mejor disposición por desarrollar lo mejor posible su labor para servir a los intereses de la organización para la que trabajan.

REFERENCIAS

- Acero M. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Jauja - Junín, 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Aguilera Ch. (2023) *¿Qué son las estrategias de aprendizaje? Definición, tipos y ejemplos* <https://www.ispring.es/blog/estrategias-de-aprendizaje>
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Aparicio M., Sepúlveda L., Valverde H., Cárdenas M., Contreras S., Valenzuela R. (2020), Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience *Páginas de Educación*, 13(1), <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v13n1/1688-7468-pe-13-01-19.pdf>
- Arias J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arzate A. (2022): *¿Qué es el Desarrollo de Personal en una Empresa?* <https://www.ips.com.mx/blog/que-es-la-administracion-de-personal/>
- Arispe C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Primera edición. Departamento de investigación y posgrados de la Universidad Internacional de Ecuador.
- Bauer G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM - Population Health*, 14, 1-11. <https://n9.cl/x2ezp>
- Beltrán L., Arias H., Gómez, G., Díaz R., & Selem S. (2022). Satisfacción del estudiante de contabilidad respecto al desempeño docente según su rango de antigüedad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), e017. Epub 23 de mayo de 2022. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1145>

- Brendon V. Ridge (2024) : El proceso de rediseño organizacional en una empresa y su importancia. <https://www.mediummultimedia.com/disenos/que-es-el-rediseño-organizacional-de-una-empresa/>
- Chiavenato, Idalberto. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Curimania A. (2024) Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023 Curimania_ALM-SD.pdf (ucv.edu.pe). [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132598/Curimania_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz G. & Díaz L. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33, e1412. Epub 04 de junio de 2021. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Espinoza G., Ramírez C., Vildoso V., Berrocal V., (2021) El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Dilemas contemp. educ. política valores vol.8 no. spe2 Toluca de Lerdo mar. 2021. Epub 21-Abr-2021. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400004
- Farfán M., Reyes I. 2017 UAM-X, México: Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*. Análisis de Problemas Universitarios, vol. 28, núm. 73, pp. 45-61, 2017. Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., Caniago, F. (2021). Research methodology: Types in the new perspective. *Manazhim*, 3(1), 1-16. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/903/760>
- Fuentes, Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>

- Gajardo J. y Ulloa J. 2016: Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones Nota Técnica N°6 Universidad de Concepción Área de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo dentro de Escuelas y Liceos <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gonzales S., Quiroz, R., Pazos, A., Sanjinéz, M., Salazar, S. (2022), Relationship of managerial leadership and emotional competencies in times of covid-19. Vol. 41 No. 1 (2022): *AVFT Archivo Venezolano de Farmacología y Terapéutica*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85128735975&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=6257624441fcb3db43ab6ea47a4ba4c4&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+directivo%29&sl=34&sessionSearchId=6257624441fcb3db43ab6ea47a4ba4c4&relpos=4>
- González R. (2022): La planificación curricular: Punto de partida del trabajo pedagógico. Sat, 15 Jan 2022 in *Cultura Educación Sociedad* <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3433/3995>
- González A., Gallardo, C., & Chávez, M. C. (2020). Formulation of specific objectives from the correlational scope in research works. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 4(2), 237-247. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- Gutierrez J. (2022): Liderazgo y desempeño docente en una institución educativa El Tambo, 2022, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128685/Gutierrez_RJT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández C. (2021), Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*. Educación vol. 30 no.58 Lima ene./jun 2021 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100188&script=sci_arttext&tlng=en
- Hernández y Azahuanche (2021), Influence of directive leadership on teacher job satisfaction. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024 (mayo-agosto 2021). Vol. 6, No.2 pp. 90-104 <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>

- ISDI Digital Talent (2023) ¿Cómo funciona la dirección de una empresa?
<https://www.isdi.education/en/>
- Jáuregui E., Chávez E., Menacho V., Ramírez G., Romero C. (2022), El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu. vol.6 no.23 La Paz jun. 2022 Epub 02-Jun-2022.http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000200648&script=sci_arttext
- Jiménez Bayas, S. I., Espinel Guadalupe, J. V., Elage Solís, B. A., & Posligua Galarza, M. G. (2022). Virtual didactic strategies: essential components in teaching performance. *Podium*, 1(41), 12.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/735>
- Kenyo 2024: Employee training and development: a guide for HRmanager, © 2024 Kenjo GmbH. All rights reserved. <https://www.kenjo.io/learning-and-development>
- Láscarez, D., Abelino, A., y Morales, L. (2021). Theoretical-methodological elements substantiating the role of investigation in the Professional Master's Degree in Planning program of the Universidad Nacional. *Rev. ABRA* vol.41 n.62 Heredia Jan./Jun. 2021
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/14306>
- Luis L., Lázaro C. (2019), Puerto** Universidad de Sancti Spíritus. Cuba: la preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje. *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>
- Louffat E. (2017). ESAN: ¿Qué se entiende por diseño organizacional?
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-se-entiende-por-diseno-organizacional>
- Madrigal Torres, B. E. (2005) Liderazgo en enseñanza y aprendizaje. McGraw-Hill Companies, Inc. <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Mejía A. (2014), rediseño de la organización
<https://es.slideshare.net/slideshow/rediseo-de-la-organizacionam-35314772/35314772>

- Mendoza W. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72672/Mendoza_RW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minedu (2012) Manual Del Desempeño Docente
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Mineducación, Ministerio de Educación Nacional - República de Colombia 09 de diciembre de 2015 <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Ministerio de Educación del Perú (2014) Marco de buen desempeño del directivo. <https://drive.google.com/file/d/1DfEJANfWJK9PIIQ1tiAaMD4OK7cESXuf/view?usp=sharing>
- MINEDU (2021) Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- Misad R., Oscar Dávila 2022: Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*. Gestionar (2022). Vol. 2 Núm. 2 págs. 57-73.
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/32/85>
- Montañez A., Palumbo, G., Ramos, y R., Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* Año 27 No. 97 2022, 170-182.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Mucha-Hospinal, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 50-7.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muñoz H. (2022), Desempeño docente en el bachillerato tecnológico. Un análisis estadístico de datos categóricos.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342021000500921&lng=en&tlng=en

Nolasco M. (2023): Teaching strategies in Education. BOLETÍN CIENTÍFICO. Publicación Semestral VIDA CIENTÍFICA No.4.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n4/e8.html>

Olave S. 2020: Revisión del concepto de identidad profesional docente. Rev. Innova Educ (2020). Vol 2 N° 3 pp. 378-393

<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/3/7>

Ortega C. 2024 : Desarrollo de empleados: Qué es y cómo crear un plan efectivo <https://www.questionpro.com/blog/es/desarrollo-de-empleados/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20empleados%20es%20un%20proceso%20mediante%20el, en%20el%20lugar%20de%20trabajo.>

Pérez J. y Gardey A. Actualizado el 18 de mayo de 2021. *Dirección - Qué es, definición y concepto*. Disponible en <https://definicion.de/direccion/>

Pillaca (2021) Liderazgo directivo y desempeño docente en institución educativa pública. Ayacucho, 2021. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad CésarVallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113980/Pillaca_TH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas I. ¿Qué es la gestión escolar?, LIRMI Nov 10, 2020 <https://blog.lirmi.com/que-es-la-gestion-escolar> -

Siñani, E. (2020). La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de octubre. *Revista Franz Tamayo* Red Latinoamericana de Educación, Bolivia ISSN-e: 2710-088X. Periodicidad: Cuatrimestral vol. 3, núm. 6, 2021.

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5912835003/html/>

Reyes M., Lavanda R., Ruiz R., Castillo S. y Reyes R. (2022), LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA PERUANA. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85144836650&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9fa0aebc39f7a51bc25d0e9cb48a03dc&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85144836650&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9fa0aebc39f7a51bc25d0e9cb48a03dc&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85144836650&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9fa0aebc39f7a51bc25d0e9cb48a03dc&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

KEY%28desempe%C3%B1o+docente%29&sl=32&sessionSearchId=9fa0aebc39f7a51bc25d0e9cb48a03dc&relpos=18

- Reyna, A. S. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios. *Desafíos*, 13(1), 25-36. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Romero A. (2023) 5 Características del Líder Power 2023. <https://es.linkedin.com/pulse/5-caracter%C3%ADsticas-del-l%C3%ADder-power-2023-ana-romero>
- Rosli M. S., Saleh, N., Alshammari, S., Ibrahim, M. M., Atan, A. S., & Atan, N. A. (2021). Improving Questionnaire Reliability using Construct Reliability for Researches in Educational Technology. *Int. J. Interact. Mob. Technol.*, 15(4), 109-116. <https://n9.cl/2fi6l>
- Simbron E. y Sanabria B. (2020), Liderazgo directivo clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* Año VI. Vol. VI. N°1. Edición Especial. 2020. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Soria R., Ortega Ch. y Ortega M.(2021), Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*. Prax. Saber vol.11 no.27 Tunja Sep./Dec. 2020 Epub Feb 22, 2021. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592020000300303
- Toledo A. (2020). Educational Leadership and Teaching Performance, 11(30), 76–99. *COMPÁS EMPRESARIAL* N° 30Vol. 10 –1er semestre 2020 ISSN: 2075-8960 Universidad Privada del Valle -Bolivia <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO (2021) Global education monitoring report, 2021/2: non-state actors in education: who chooses? who loses? <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379875>
%20experiencias%20innovadoras%20de%20formaci%C3%B3n%20de%20directivos%20escolares%20en%20la%20regi%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez V., Vásquez C., Vásquez V., Carranza Q., Vásquez V., Terry P. (2021), Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la*

Educación. Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu. vol.5 no.17 La Paz mar. 2021 Epub 30-Mar-2021.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000100178&script=sci_arttext

VEGA G. (2020) GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE Página 28. *Ciencia y Educación* (ISSN 2707-3378) Vol. 1 No. 2 Febrero del 2020 <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008> <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13> Vista de Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. (cienciayeducacion.com)

Vega, L., y Barrantes, L. (2022). University student´s perception of the virtualization of the teaching of the methodology of scientific research in higher education 2022. *Revista Habilidades investigativas en Educación*. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i3.50638>

Villalona, N. (2014), Dirección y Liderazgo <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/direccion-y-liderazgo/>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Liderazgo directivo	Anderson (2010), liderazgo directivo es la habilidad para movilizar las capacidades de los profesores que tiene un impacto indirecto en el aprendizaje al influir en la motivación, las habilidades y las condiciones laborales de los docentes, lo que a su vez afecta el rendimiento de los estudiantes	El instrumento que se utilizó una ficha de observación para la variable: liderazgo directivo. Esta variable será medida a través de cuatro dimensiones: Establecer direcciones (con 8 ítems), Desarrollar personas (con 10 ítems), Rediseñar la organización (representada por 8 ítems) y gestionar la institución (definida por 2 ítems)	Establecer direcciones	Asume compromiso institucional	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Responsabilidad para el mejoramiento institucional	
				Identificación con la institución educativa	
				Apoyo individual al docente	
			Desarrollar personas,	Estimulación intelectual	
				Modelo de virtudes	
				Distribución de tiempo	
				Fortalecimiento de la cultura profesional	
			Rediseñar la organización,	Capacidad de reestructura organizacional	
				Fomentación de relaciones interinstitucionales	
				Supervisión a docentes	
				Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	
			Gestionar la instrucción	Descifrar palancas	

Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

Variable de estudio	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN		
Desempeño docente	Aquellas actividades realizadas por la persona, en este caso la docente, siendo dichas actividades observables, permitiendo que las mismas puedan ser descritas, evaluadas, permitiendo así, dar respuesta a sus competencias profesionales (Minedu, 2012)	El instrumento que se utilizó es la ficha de observación de la variable: desempeño docente. Esta variable de estudio se operacionalizó mediante las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y sus contextos	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		
			Enseñanza de forma colegiada	Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes		Clima propicio para el aprendizaje	
			Conducción del proceso de enseñanza	Estrategias pedagógicas		Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes	Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela
			Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente		Práctica y experiencia institucional	
			Profesión desde una ética de respeto				

ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes, agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio, este instrumento tiene como finalidad obtener información sobre Liderazgo, las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ESTABLECER DIRECCIONES						
Indicador: Asume compromiso institucional						
01.	Los directivos fomentan la transparencia y la comunicación clara entre los miembros de la plana educativa					
02.	Los directivos promueven un entorno de trabajo inclusivo, demostrando su compromiso con el bienestar de los colaboradores.					
Indicador: Responsabilidad para el mejoramiento institucional.						
03.	Los directivos realizan un conjunto de acciones integradas cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes.					
04.	Los directivos proponen planes de acción para subsanar las problemáticas presentadas.					
Indicador: Identificación con la institución educativa						
05.	Los directivos sienten compromiso personal por ayudar a conseguir los objetivos empresariales, además adopta sus valores como suyos y siente una profunda responsabilidad por cumplir su trabajo.					

06.	Los directivos cumplen con planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar las gestiones administrativas dentro de la institución educativa					
Indicador: Apoyo individual al docente						
07.	Los directivos poseen la capacidad para analizar diferentes situaciones e identificar posibles problemas relacionados a las miembros de la plana docente.					
08.	Los directivos empoderan a los docentes para que sepan hacerse responsables de sus horarios y tareas, sin olvidar la importancia de hacerles partícipes en la toma de decisiones, siempre que sea necesario					
DIMENSION: DESARROLLAR PERSONAS						
Indicador: Estimulación intelectual						
09.	Los directivos comprenden las necesidades y metas de cada uno de sus docentes					
10.	Los directivos motivan a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.					
11.	Los directivos felicitan la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes					
12.	Los directivos se esfuerzan por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos					
Indicador: Modelo de virtudes						
13.	Los directivos promueven un clima institucional adecuado a través del ejemplo.					
14.	Los directivos toman en cuenta las sugerencias e ideas del personal					
Indicador: Distribución de tiempo						
15.	Los directivos realizan una adecuada distribución de las horas efectivas.					
16.	Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas efectivas del personal.					
Indicador: Fortalecimiento de la cultura profesional						
17.	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el equipo directivo.					
18.	Los directivos delegan tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas					
DIMENSION: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						
Indicador: Capacidad de reestructura organizacional						
19.	Los directivos aportan ideas en grandes proyectos Institucionales.					
20.	Los directivos reestructuran las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.					

Indicador: Fomentación de relaciones interinstitucionales						
21.	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.					
22.	Los directivos buscan alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas					
Indicador: Supervisión a docentes						
23.	Los directivos evalúan el cumplimiento de las comisiones de trabajo					
24.	Los directivos procuran que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos					
Indicador: Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje						
25.	Los directivos aprueban y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.					
26.	Los directivos procuran que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje					
DIMENSION: GESTIONAR LA INSTRUCCION						
Indicador: Descifrar palancas						
27.	Los directivos diseñan talleres de fortalecimiento docente en la institución educativa.					
28.	Los directivos promueven la asistencia a cursos de Fortalecimiento y actualización docente en Instituciones externas					

Gracias por su participación.

Ficha técnica del cuestionario 1 – Liderazgo Directivo

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo directivo
Autor (a):	Curimania (2024)
Adecuado:	Criss Moya Angulo
Objetivo:	Medir la variable liderazgo directivo en relación a las dimensiones establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas públicas.
Dimensiones:	D1: Establecer direcciones D2: Desarrollar personas D3: Rediseñar la organización D4: Gestionar la instrucción
Confiabilidad:	0.912
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Bajo (28 - 64) Medio (65 - 101) Alto (102 - 140)
Cantidad de ítems:	28 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Cuestionario 2; Desempeño Docente

Estimados docentes, agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio, este instrumento tiene como finalidad obtener información sobre Desempeño docente, las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
Indicador: Características de los estudiantes y sus contextos						
01.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02.	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03.	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
Indicador: Enseñanza de forma colegiada						
04.	Lo docentes elaboran la programación cunicular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					

05.	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
06.	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
07.	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
08.	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
09.	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10.	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
DIMENSION: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE VALORACION LOS ESTUDIANTES						
Indicador: Clima propicio para el aprendizaje						
11.	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12.	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13.	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14.	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
15.	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16.	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17.	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
Indicador: Conducción del proceso de enseñanza						
18.	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					

19.	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20.	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21.	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22.	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23.	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje					
Indicador: Estrategias pedagógicas						
24.	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes especiales con necesidades educativas especiales					
25.	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26.	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27.	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
28.	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29.	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
DIMENSION: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
Indicador: Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela						
30.	Los docentes interactúan con SUS pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
31.	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo					
32.	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					

Indicador: Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias					
33.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				
34.	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
35.	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados				
DIMENSION DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDAD DOCENTE					
Indicador: Práctica y experiencia institucional					
36.	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes				
37.	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela				
38.	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
Indicador: Profesión desde una ética de respeto					
39.	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos				
40.	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

Gracias por su participación.

Ficha técnica del cuestionario 2 – Desempeño docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño docente
Autor (a):	Curimania (2024)
Adecuado:	Criss Moya Angulo
Objetivo:	Medir la variable desempeño docente en relación a las dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas públicas.
Dimensiones:	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D2: Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes D3: Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente
Confiabilidad:	0.954
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Bajo (40 - 92) Medio (93 - 145) Alto (146 - 200)
Cantidad de ítems:	40 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

ANEXO 3

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: ESTABLECER DIRECCIONES	Asumir compromiso Institucional	El directivo fomenta la transparencia y la comunicación clara entre los miembros de la plana educativa	1	1	1	1	
		El equipo directivo promueve un entorno de trabajo inclusivo, demostrando su compromiso con el bienestar de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Responsabilidad para el mejoramiento institucional	El directivo realiza un conjunto de acciones integradas cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes.	1	1	1	1	
		El directivo propone planes de acción para subsanar las problemáticas presentadas.	1	1	1	1	
	Identificación con la institución educativa	El directivo siente compromiso personal por ayudar a conseguir los objetivos empresariales, además adopta sus valores como suyos y siente una profunda responsabilidad por cumplir su trabajo.	1	1	1	1	
		El directivo cumple con planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar las gestiones administrativas dentro de la institución educativa	1	1	1	1	
	Apoyo individual al docente Indicador A ₁	El directivo posee la capacidad para analizar diferentes situaciones e identificar posibles problemas relacionados a las miembros de la plana docente.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		El directivo animará a los docentes para que sean hechos responsables de sus horarios y tareas, sin olvidar la importancia de hacerles participe en la toma de decisiones, siempre que sea necesario	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Estimulación intelectual	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes	/	/	/	/	
		El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	/	/	/	/	
		El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	/	/	/	/	
		El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	/	/	/	/	
	Modelo de virtudes	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo	/	/	/	/	
		El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal	/	/	/	/	
	Distribución de tiempo	El director realiza una adecuada distribución de las horas efectivas	/	/	/	/	
		El director monitorea el cumplimiento de las horas efectivas del personal.	/	/	/	/	
	Fortalecimiento de la cultura profesional	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el equipo directiva.	/	/	/	/	
		El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Capacidad de reestructura Organizacional	El directivo aporta ideas en grandes proyectos Institucionales.	/	/	/	/	
		El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	/	/	/	/	
	Fomentación de relaciones interinstitucionales	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	/	/	/	/	
		El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas	/	/	/	/	
	Supervisión a docentes	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo	/	/	/	/	
		El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades	/	/	/	/	
		El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN	Descifrar palancas	El directivo diseña talleres de fortalecimiento docente en la institución educativa.	/	/	/	/	
		El directivo promueve la asistencia a cursos de Fortalecimiento y actualización docente en Instituciones externas	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de Gobierno Directivo
Objetivo del instrumento	Actualizar los valores y principios directivos en función de las necesidades
Nombres y apellidos del experto	Valerio Oxobón José Paredes
Documento de identidad	10743899
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	COORD. NORMATIVA PARRAMAS
Número telefónico	999368312
Firma	
Fecha	19 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Características de los estudiantes y sus contextos	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Enseñanza de forma colegiada	Lo docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	1	1	1	1	
		Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE VALORACION LOS ESTUDIANTES	Clima propicio para el aprendizaje,	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	1	1	1	1	
		Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	1	1	1	1	
		Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1	
		Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	1	1	1	
		Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1	
		Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	1	1	1	1	
		Estrategias pedagógicas	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes especiales con necesidades educativas especiales	1	1	1	1
	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.		1	1	1	1	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes		1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	1	1	1	1	
		Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	1	1	1	1	
		Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	Los docentes interactúan con SUS pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	1	1	1	1	
		Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	1	1	1	1	
		Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	1	1	1	1	
		Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	1	1	1	1	
	DIMENSION 4: DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDA	Práctica y experiencia institucional	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	1	1	1	1



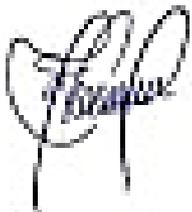
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D DOCENTE		Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	1	1	1	1	
		Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	1	1	1	1	
	Profesión desde una ética de respeto	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	1	1	1	1	
		Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	MEDIR LA VALORACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA DE LA UCV
Nombres y apellidos del experto	Yusuf Ovelar José Mercedes
Documento de identidad	10743837
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	COORDINADOR NACIONAL PROGRAMAS
Número telefónico	995365307
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: ESTABLECER DIRECCIONES	Asumir compromiso Institucional	Los directivos fomentan la transparencia y la comunicación clara entre los miembros de la plana educativa	1	1	1	1	
		Los directivos promueven un entorno de trabajo inclusivo, demostrando su compromiso con el bienestar de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Responsabilidad para el mejoramiento institucional	Los directivos realizan un conjunto de acciones integradas cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes.	1	1	1	1	
		Los directivos proponen planes de acción para subsanar las problemáticas presentadas.	1	1	1	1	
	Identificación con la institución educativa	Los directivos sienten compromiso personal por ayudar a conseguir los objetivos empresariales, además adopta sus valores como suyos y siente una profunda responsabilidad por cumplir su trabajo.	1	1	1	1	
		Los directivos cumplen con planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar las gestiones administrativas dentro de la institución educativa	1	1	1	1	
	Apoyo individual al docente Indicador A ₁	Los directivos poseen la capacidad para analizar diferentes situaciones e identificar posibles problemas relacionados a las miembros de la plana docente.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los directivos empoderan a los docentes para que sepan hacerse responsables de sus horarios y tareas, sin olvidar la importancia de hacerles partícipes en la toma de decisiones, siempre que sea necesario	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Estimulación intelectual	Los directivos comprenden las necesidades y metas de cada uno de sus docentes	1	1	1	1	
		Los directivos motivan a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	1	1	1	1	
		Los directivos felicitan la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos se esfuerzan por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	1	1	1	1	
	Modelo de virtudes	Los directivos promueven un clima institucional adecuado a través del ejemplo	1	1	1	1	
		Los directivos toman en cuenta las sugerencias e ideas del personal	1	1	1	1	
	Distribución de tiempo	Los directivos realizan una adecuada distribución de las horas efectivas	1	1	1	1	
		Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas efectivas del personal.	1	1	1	1	
	Fortalecimiento de la cultura profesional	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el equipo directivo.	1	1	1	1	
		Los directivos delegan tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Capacidad de reestructura Organizacional	Los directivos aportan ideas en grandes proyectos Institucionales.	1	1	1	1	
		Los directivos reestructuran las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	1	1	1	1	
	Fomentación de relaciones interinstitucionales	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	1	1	1	1	
		Los directivos buscan alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas	1	1	1	1	
	Supervisión a docentes	Los directivos evalúan el cumplimiento de las comisiones de trabajo	1	1	1	1	
		Los directivos procuran que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos	1	1	1	1	



	Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	Los directivos aprueban y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades	1	1	1	1	
		Los directivos procuran que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN	Descifrar palancas	Los directivos diseñan talleres de fortalecimiento docente en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven la asistencia a cursos de Fortalecimiento y actualización docente en Instituciones externas	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Directivo
Objetivo del instrumento	Medir la variable Liderazgo Directivo en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Ulises Córdova García
Documento de identidad	06658910
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	996969772
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u r t i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Características de los estudiantes y sus contextos	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Enseñanza de forma colegiada	Lo docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	1	1	1	1	
		Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	1	1	1	1	



		para el logro de los aprendizajes previstos.					
		Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	1	1	1	
		Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE VALORACION LOS ESTUDIANTES	Clima propicio para el aprendizaje,	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	1	1	1	1	
		Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	1	1	1	1	
		Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1	
		Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	



		Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	1	1	1	
		Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1	
		Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	1	1	1	1	
		Estrategias pedagógicas	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes especiales con necesidades educativas especiales	1	1	1	1
	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.		1	1	1	1	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes		1	1	1	1	



		Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	1	1	1	1	
		Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	1	1	1	1	
		Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	Los docentes interactúan con SUS pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	1	1	1	1	
		Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	1	1	1	1	
		Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	1	1	1	1	
		Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	1	1	1	1	
		Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	1	1	1	1	
DIMENSION 4: DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDA	Práctica y experiencia institucional	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	1	1	1	1	



D DOCENTE		Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	1	1	1	1	
		Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	1	1	1	1	
	Profesión desde una ética de respeto	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	1	1	1	1	
		Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño Docente en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Ulises Córdova García
Documento de identidad	06658910
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	996969772
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

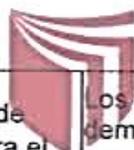
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: ESTABLECER DIRECCIONES	Asumir compromiso Institucional	Los directivos fomentan la transparencia y la comunicación clara entre los miembros de la plana educativa	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos promueven un entorno de trabajo inclusivo, demostrando su compromiso con el bienestar de los colaboradores.	↓	↓	↓	↓	
	Responsabilidad para el mejoramiento institucional	Los directivos realizan un conjunto de acciones integradas cuyo fin es alcanzar niveles adecuados de aprendizaje en los niños y los jóvenes.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos proponen planes de acción para subsanar las problemáticas presentadas.	↓	↓	↓	↓	
	Identificación con la institución educativa	Los directivos sienten compromiso personal por ayudar a conseguir los objetivos empresariales, además adopta sus valores como suyos y siente una profunda responsabilidad por cumplir su trabajo.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos cumplen con planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar las gestiones administrativas dentro de la institución educativa	↓	↓	↓	↓	
	Apoyo individual al docente Indicador A ₁	Los directivos poseen la capacidad para analizar diferentes situaciones e identificar posibles problemas relacionados a las miembros de la plana docente.	↓	↓	↓	↓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los directivos empoderan a los docentes para que sepan hacerlos responsables de sus horarios y tareas, sin olvidar la importancia de hacerles participe en la toma de decisiones, siempre que sea necesario	↓	↓	↓	↓	
Dimensión 2: DESARROLLAR PERSONAS	Estimulación intelectual	Los directivos comprenden las necesidades y metas de cada uno de sus docentes	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos motivan a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos felicitan la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos se esfuerzan por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos	↓	↓	↓	↓	
	Modelo de virtudes	Los directivos promueven un clima institucional adecuado a través del ejemplo	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos toman en cuenta las sugerencias e ideas del personal	↓	↓	↓	↓	
	Distribución de tiempo	Los directivos realizan una adecuada distribución de las horas efectivas	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos monitorean el cumplimiento de las horas efectivas del personal.	↓	↓	↓	↓	
	Fortalecimiento de la cultura profesional	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el equipo directivo.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos delegan tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas	↓	↓	↓	↓	
Dimensión 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Capacidad de reestructura Organizacional	Los directivos aportan ideas en grandes proyectos Institucionales.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos reestructuran las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	↓	↓	↓	↓	
	Fomentación de relaciones interinstitucionales	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos buscan alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas	↓	↓	↓	↓	
	Supervisión a docentes	Los directivos evalúan el cumplimiento de las comisiones de trabajo	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos procuran que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos	↓	↓	↓	↓	



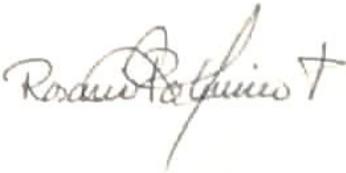
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Provisión de recursos para el proceso enseñanza aprendizaje	Los directivos aprueban y apoyan las veías de estudio, excursiones y demás actividades	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos procuran que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje	↓	↓	↓	↓	
Dimensión 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN	Descifrar palancas	Los directivos diseñan talleres de fortalecimiento docente en la institución educativa.	↓	↓	↓	↓	
		Los directivos promueven la asistencia a cursos de Fortalecimiento y actualización docente en Instituciones externas	↓	↓	↓	↓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Directivo
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de liderazgo Directivo en relación de las Dimensiones.
Nombres y apellidos del experto	María Rosario Polanco Tarazona
Documento de identidad	06835253
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Dna. Gestión Pública y gobernabilidad
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ESCPDGRS-PNP. UCV.
Cargo	Docente
Número telefónico	994913009
Firma	
Fecha	15 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, 2024**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Características de los estudiantes y sus contextos	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	↓	↓	↓	↓	
	* Enseñanza de forma colegiada	Lo docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,	↓	↓	↓	↓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		para el logro de los aprendizajes previstos.	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	↓	↓	↓	↓	
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE VALORACION LOS ESTUDIANTES	Clima propicio para el aprendizaje,	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	↓	↓	↓	↓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	↓	↓	↓	↓	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	Los docentes interactúan con SUS pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	↓	↓	↓	↓	
	Respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	↓	↓	↓	↓	
	DIMENSION 4: DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDAD	Práctica y experiencia institucional	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	↓	↓	↓	↓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DOCENTE		Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	↓	↓	↓	↓	
	Profesión desde una ética de respeto	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	↓	↓	↓	↓	
		Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	↓	↓	↓	↓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Docente.
Objetivo del instrumento	Medir la Variable Desempeño Docente en relación de las dimensiones.
Nombres y apellidos del experto	Hana Rosorio Polonio Torozona
Documento de identidad	06835253
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESCPORG PNP-UCU
Cargo	Docente
Número telefónico	994913009
Firma	
Fecha	15 de mayo del 2024

ANEXO 4.

Resultados del análisis de consistencia interna

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A1	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A2	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
A3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2
A4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
A5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
A6	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
A7	1	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
A8	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5
A9	3	4	3	5	3	2	3	3	4	5	5	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4
A10	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2
A11	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3
A12	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
A13	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
A14	1	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
A15	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5

5,00															Visible: 28 de 28				
VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5					
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00					
3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00					
3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00					
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00					
4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00					
1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00					
1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00					
3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00					
3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00					
3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00					
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00					
4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00					
1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00					
1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00					
3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00					

VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00
3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00
3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00
3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00

➔ Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	28

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A1	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	5	5	4	5	5
A2	5	2	5	4	2	3	5	1	5	5	3	4	2	1	5	5	4	5	4	5
A3	4	5	3	5	1	4	5	3	4	1	5	4	3	5	4	3	5	5	4	1
A4	5	4	3	5	2	5	4	3	5	1	3	4	4	5	1	5	3	4	4	5
A5	4	3	4	5	1	4	5	3	5	5	1	2	5	4	2	5	1	2	3	3
A6	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
A7	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3
A8	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
A9	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5
A10	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5
A11	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
A12	1	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5
A13	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
A14	3	4	3	5	3	2	3	3	4	5	5	2	3	4	3	4	5	4	5	5
A15	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
4	5	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	5	5	4	5	5
3	5	4	1	3	4	4	5	5	5	3	4	2	1	5	5	4	5	4	5
5	4	5	2	4	5	5	4	4	1	5	4	3	5	4	3	5	5	4	1
2	3	4	3	5	3	4	5	5	1	3	4	4	5	1	5	3	4	4	5
2	5	4	5	3	5	5	1	5	5	1	2	5	4	2	5	1	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5
5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	2	3	4	3	4	5	4	5	5
5	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5

VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5
3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00
5,00	2,00	5,00	4,00	2,00	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	3,00	4,00	2,00	1,00	5,00
4,00	5,00	3,00	5,00	1,00	4,00	5,00	3,00	4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00
5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	1,00
4,00	3,00	4,00	5,00	1,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	1,00	2,00	5,00	4,00	2,00
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00
3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00
5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00

VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0
5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
3,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	1,00
5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	1,00
5,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00
3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00
4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00
5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00

VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0
3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
3,00	4,00	2,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	1,00
3,00	4,00	4,00	5,00	1,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
1,00	2,00	5,00	4,00	2,00	5,00	1,00	2,00	3,00	3,00
5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	40

ANEXO 5.

Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes, agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio, este instrumento tiene como finalidad obtener información sobre Liderazgo, las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

Si

No

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados docentes, agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio, este instrumento tiene como finalidad obtener información sobre Desempeño docente, las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

Si

No

ANEXO 7.

Análisis complementario donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

TÉCNICA DE MUESTREO POR ESTRATOS

Cálculo de la muestra

N =	139	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$	
Z =	1.96		
P =	0.5		
Q =	0.5		
d =	0.05		
	n =	102.264134	103

Población 139

Muestra 103

Se consideró a 3 instituciones educativas pertenecientes a la Ugel 01

- ✓ IE 1= 74
- ✓ IE 2= 39
- ✓ IE 3= 26

Entonces

- IE 1 $74/139 = 0.5289$ 0.5289×103 55 Docentes
- IE2 $39/139 = 0.2826$ 0.2826×103 29 Docentes
- IE3 $26/139 = 0.1884$ 0.1884×103 19 Docentes

ANEXO 8.

Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 14 de mayo de 2024
Carta P. 0115-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
CALIXTA CONTRERAS QUISPE
Directora
IE. N°7094 SASAKAWA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Moya Angulo , Criss Olga ; identificada con DNI N° 41239827 y con código de matrícula N° 7003123739; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 01, 2024.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Moya Angulo , Criss Olga asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

CALIXTA CONTRERAS QUISPE
DIRECTORA
IE. N° 7094 SASAKAWA
Acepto

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Autorización de uso de información de la institución

Yo, Calixta Contreras Quispe, identificada con DNI 09140778, en mi calidad de Directora de la institución educativa N° 7094 "SASAKAWA", ubicada en la en el distrito de Villa El Salvador.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Criss Olga Moya Angulo, identificada con DNI N°41239827, de la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la Institución:

Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01 de Lima, 2024, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

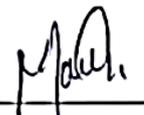
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución educativa; o
- Mencionar el nombre de la institución educativa.




Firma y sello del Director (a)
DNI: 09140778

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 41239827



PROCESAMIENTO DE DATOS EN SPSS 25

v1	d1	d2	d3	d4	VAR00006	v2	d12	d22	d32	d42	v1total	v2total	d12total	d22total	d32total
118	34	44	34	6		164	40	79	24	21	3	3	3	3	3
126	36	46	36	8		185	48	85	27	25	3	3	3	3	3
114	33	40	33	8		173	45	79	26	23	3	3	3	3	3
138	40	49	39	10		196	49	93	30	24	3	3	3	3	3
92	31	23	30	8		199	50	94	30	25	2	3	3	3	3
106	28	40	30	8		141	30	73	21	17	3	2	2	3	2
74	21	26	22	5		127	30	63	18	16	2	2	2	2	2
91	29	29	27	6		157	41	76	25	15	2	3	3	3	3
81	23	25	27	6		168	46	80	23	19	2	3	3	3	3
93	23	34	30	6		159	40	70	24	25	2	3	3	3	3
76	24	25	23	4		120	30	57	18	15	2	2	2	2	2
84	24	30	24	6		120	30	57	18	15	2	2	2	2	2
101	30	36	28	7		156	38	78	22	18	2	3	3	3	3
140	40	50	40	10		194	48	91	30	25	3	3	3	3	3
136	38	49	39	10		186	42	90	30	24	3	3	3	3	3
122	34	44	35	9		166	42	81	25	18	3	3	3	3	3
122	32	48	34	8		150	38	71	23	18	3	3	3	3	3
135	40	46	39	10		188	48	88	28	24	3	3	3	3	3
138	40	50	39	9		190	50	87	29	24	3	3	3	3	3
80	22	30	24	4		119	25	60	18	16	2	2	2	2	2
138	39	49	40	10		194	49	91	29	25	3	3	3	3	3

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
v1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
d1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
d2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
d3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
d4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
VAR00006	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
v2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
d12	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
d22	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
d32	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
d42	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
v1total	Númérico	8	0	Liderazgo direc...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
v2total	Númérico	8	0	Desempeño do...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
d12total	Númérico	8	0	Preparación par...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
d22total	Númérico	8	0	Enseñanza par...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
d32total	Númérico	8	0	Participación e...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
d42total	Númérico	8	0	Desarrollo de la...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada