



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**El liderazgo directivo en el desempeño docente en  
instituciones públicas del Callao, 2024**

**TESÍS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Espinoza Sanchez, Yolanda Dina (orcid.org/0009-0002-2473-7763)

**ASESORES:**

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2024

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024", cuyo autor es ESPINOZA SANCHEZ YOLANDA DINA, 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, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 12-08- 2024 22:06:53

Código documento Trilce: TRI - 0845817



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ESPINOZA SANCHEZ YOLANDA DINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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: "El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 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
ESPINOZA SANCHEZ YOLANDA DINA DNI: 48320704 ORCID: 0009-0002-2473-7763	Firmado electrónicamente por: YESPINOZASAN el 12- 08-2024 22:01:56

Código documento Trilce: INV - 1702285

## **DEDICATORIA**

A Dios por la gran fortaleza y resiliencia que me ha dado en este proceso de mi formación profesional y nunca me ha dejado sola . A mi padre( en el cielo ) , a mi madre y mi familia , por ser siempre mi inspiración y modelo a seguir en mi vida diaria . Gracias por sus valiosas enseñanzas y consejos . A mi misma por el orgullo que siento , por no rendirme jamás y por luchar con ahincó y pasión por mis sueños .

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar mi crecimiento profesional.

Un agradecimiento especial a mi asesor de tesis, el doctor Segundo Pérez, por compartir su vasto conocimiento, por su infinita paciencia y dedicación en sus enseñanzas, y por su constante apoyo durante el desarrollo y elaboración de este trabajo de investigación.

A todos los docentes de la maestría, por su acompañamiento y su disposición siempre presente para compartir sus conocimientos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

### **Índice de tablas**

Tabla N° 1 Información de ajuste de los modelos	20
Tabla N° 2 Bondad de ajuste	21
Tabla N° 3 Prueba Seudo R cuadrado	22
Tabla N° 4 Estimación de parámetros	22

### **Índice de figuras**

Figura N°. 1 Descripción de la variable Liderazgo directivo	18
Figura N° 2. Descripción de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo	18
Figura N° 3. Descripción de la variable Desempeño Docente	19
Figura N° 4. Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño docente	19

## RESUMEN

El propósito principal del estudio fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao en 2024. Este objetivo está asociado al Objetivo del Desarrollo Sostenible 4 , que tiene como meta asegurar una educación accesible y de excelencia para todas las personas . El estudio de naturaleza básica , se centró en un enfoque cuantitativo y correlacional causal, empleó un diseño no experimental de tipo transversal. La población consistió de 100 docentes , se llevaron a cabo encuestas a una muestra aleatoria simple compuesta por 81 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios utilizando una escala de Likert. Los resultados revelaron que el liderazgo directivo tiene una influencia del 31.6% en el desempeño docente, según el coeficiente de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke. Además, se demostró que un nivel regular de liderazgo directivo ( $Wald = 4.062 > 4$ ;  $sig. = 0.044 < 0.05$ ) predice un nivel regular de desempeño docente ( $Wald = 4.404 > 4$ ;  $sig. = 0.036 < 0.05$ ). En conclusión, se determinó que existe un impacto positivo y significativo entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes , sugiriendo que los directores que emplean habilidades de liderazgo efectivos tienden a mejorar diferentes aspectos del rendimiento docente.

Palabras clave: *Liderazgo administrativo , rendimiento docente, administración educativa, procesos pedagógicos, crecimiento profesional.*



## ABSTRACT

The primary aim of this study was to evaluate the impact of instructional leadership on teacher performance in public institutions in Callao for the year 2024. This objective aligns with Sustainable Development Goal 4, which aims to provide inclusive and high-quality education for everyone. The research, which was basic and used a quantitative, causal-correlational approach, employed a non-experimental, cross-sectional design. It involved a population of 100 teachers, with surveys conducted on a randomly selected sample of 81 teachers. Two Likert scale questionnaires were used. The findings showed that instructional leadership explains 31.6% of the variation in teacher performance, as measured by the Pseudo R-squared coefficient of Nagelkerke. Moreover, the study found that a regular level of instructional leadership (Wald = 4.062 > 4; sig. = 0.044 < 0.05) is a predictor of a regular level of teacher performance (Wald = 4.404 > 4; sig. = 0.036 < 0.05). These results suggest a significant positive correlation between instructional leadership and teacher performance, suggesting that principals who use effective leadership skills are likely to enhance various aspects of teaching performance.

*Keywords: Instructional leadership, teacher performance, educational administration, pedagogical processes, professional development.*

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se está tomando conciencia creciente de la influencia entre el liderazgo directivo y el desempeño de los educadores , lo que repercute en los logros académicos de los educandos . Un liderazgo directivo eficaz no solo abarca la capacidad de tomar decisiones administrativas, sino también la habilidad para inspirar, motivar y orientar al personal docente.

Es por ello que el propósito de esta investigación fue evidenciar cómo el liderazgo directivo puede tener un impacto relevante en el desempeño docente, brindando datos valiosos a la comunidad y enriqueciendo el conocimiento para investigaciones venideras. Este enfoque resalta la importancia de comprender el papel del liderazgo en la educación y su influencia beneficiosa en el desempeño pedagógico .

Esta investigación está estrechamente relacionada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, cuyo propósito principal es asegurar una educación accesible y eficiente para todos. El ODS 4 también busca que los estudiantes desarrollen las capacidades esenciales para fomentar el desarrollo sostenible y eliminar las desigualdades de género en las instituciones educativas. Además, este objetivo busca asegurar que todos los niveles de educación y formación continua sean accesibles de manera equitativa , para grupos en situación de vulnerabilidad. Otro de sus enfoques clave es aumentar significativamente la disponibilidad de docentes calificados, especialmente en países en desarrollo. Más aún, el ODS 4 promueve una educación que incluya la sostenibilidad, la igualdad de género, paz , la sociedad global y el respeto por la diversidad cultural. La finalidad del ODS 4 es que los estudiantes puedan contribuir de manera eficiente al bienestar de la sociedad global .

A nivel mundial, Lituania enfrenta un desafío significativo, ya que el progreso del sistema educativo está limitado por carencia de profesores actualizados y la insuficiencia de líderes con las habilidades de administración necesarias en ámbitos personal, social, administrativo y metodológico (Jakavonytė y Strazdauskienė, 2023). Por otro lado, en Malasia, se ha demostrado que un liderazgo efectivo puede mejorar

la práctica pedagógica a través de una formación continua, siempre y cuando reciba un adecuado respaldo de la institución (Wahabí et al., 2020).

Según la Unesco(2023), A nivel global, cerca del 85% de los maestros de educación secundaria cumplen con los requisitos mínimos de calificación, con variaciones que oscilan entre el 80% y el 90% en la mayoría de las regiones. Además, se observa que, en la mayoría de los territorios , el porcentaje de profesores calificados es más bajo en la educación secundaria en comparación con la primaria. En América Latina y el Caribe, este cifra ha descendido del 80% en 2012 al 76% en 2022, por otro lado en Europa y América del Norte ha bajado del 89% en 2017 al 83% en 2022. Por lo tanto, es crucial establecer sistemas de gestión e información del cuerpo docente para prever y manejar de manera estratégica la demanda de profesores, monitorear su profesionalización y crecimiento continuo, y asegurar una distribución equitativa de educadores calificados en todas las áreas geográficas, niveles educativos y sectores sociales , especialmente en aquellos que enfrentan mayores desafíos.

El profesor reconoció la necesidad de mejorar su desempeño en los últimos dos años y valora la supervisión, evaluación y apoyo para lograrlo. Es crucial que siga recibiendo orientación y respaldo de los líderes escolares para garantizar la eficiencia del aprendizaje y la eficacia del proceso educativo (Ferreira y Barbosa, 2020)

En el contexto educativo de Perú, la carencia de un liderazgo directivo robusto ha generado un desempeño docente que oscila entre regular y deficiente. Esta situación se evidencia en múltiples colegios tanto a nivel nacional como en otras zonas del país. Entre los desafíos habituales destacan un entorno institucional poco propicio, la comunicación limitada la comunidad educativa y la ausencia de un liderazgo claro que pueda orientar a los maestros (Segil, 2021).

La COVID-19 ha tenido efectos significativos en el sector educativo, tanto en Perú como a nivel global. Uno de los desafíos más notorios ha sido el bajo rendimiento de algunos docentes, especialmente en el sistema público de educación. Esto ha destacado la falta de especialización y estudios adicionales en muchos casos, ya que varios docentes cuentan únicamente con las calificaciones básicas requeridas para ocupar un cargo. Este factor ha incidido, en cierto grado, en la demora del regreso a las clases en persona (Bojović et al., 2020; Carrillo, 2021; García-Salirrosas & Millones-Liza, 2022). Por lo tanto, el director desempeña un rol crucial en el éxito de una escuela,

ya que lidera a su equipo y promueve un ambiente educativo positivo que refleja los valores y principios de la institución. Un entorno favorable es fundamental para supervisar y lograr los objetivos, impulsar la mejora continua y la capacitación, y desarrollar las habilidades profesionales de los educadores (Carhuatanta , 2021).

Además, el Ministerio de Educación ha introducido herramientas estratégicas con el propósito de destacar la importancia del liderazgo ejercido por los directores . Se han definido competencias en el MBD , que abarcan capacidades y habilidades específicos necesarios tanto para los directivos como para los profesores en el rendimiento de sus roles en las instituciones educativas (Castrillón, 2021). Sin embargo, un estudio realizado inmediatamente después de la pandemia revela que el 65% de los maestros muestran un nivel regular de rendimiento , mientras que el 25,56% presenta un rendimiento deficiente. Solo el 8,89% exhibe un buen rendimiento (Chambi, 2021). A pesar de disponer de las herramientas de apoyo proporcionadas por el Minedu , se observa la importancia de fortalecer el rendimiento docente y, Por consiguiente, repercutirá positivamente en la eficacia de educación que recibirán los estudiantes .

En una institución educativa, el liderazgo del directivo no es el único factor clave; el personal docente también ocupa un lugar central en el éxito del centro educativo. Sin embargo, a pesar de los progresos alcanzados en la última década para elevar la calidad docente a través de procesos de ascenso basados en el mérito, al contrastar estos logros con los resultados en términos de calidad educativa, se evidencia que aún queda mucho por hacer en cuanto al desempeño docente. La profesión docente sigue siendo considerada a nivel nacional como una alternativa secundaria en comparación con otras trayectorias profesionales, a pesar del aumento en el sistema de remuneración durante este periodo (El Peruano, 2023).

La Reforma Magisterial enfatiza la urgente necesidad de capacitar a directivos altamente competentes para desempeñar roles de liderazgo educativo en las instituciones escolares (Minedu, 2022). Basándonos en lo mencionado, es fundamental resaltar que el liderazgo en las escuelas, aula y el aprendizaje de los estudiantes están intrínsecamente vinculados al docente, cuya motivación se ve directamente influenciada por el apoyo que reciba de su superior inmediato, que suele ser el director (Maureira et al., 2021). No obstante, se nota que la cantidad de tiempo que los docentes destinan a la enseñanza se ha disminuido debido a la carga de documentos y formatos

que deben completar. Además, los salarios bajos y la escasez de oportunidades de formación influyen en la disminución del rendimiento docente, tal como lo indicó Unesco (2020).

En las instituciones educativas del Callao, se ha observado frecuentemente la carencia de fortalecimiento del líderes directivos tiene una relación negativa en el rendimiento de los docentes. Algunos directivos no ejercen un liderazgo efectivo que promueva la colaboración, la gestión para la planificación curricular, el monitoreo y acompañamiento docente, así como el trabajo colaborativo para el desarrollo profesional. Estas deficiencias tienen efectos adversos adicionales, como el estrés de los docentes, el bajo rendimiento estudiantil y una percepción negativa de la institución, lo que resulta en un ambiente escolar desfavorable.

Con relación a lo descrito es importante profundizar en estas habilidades y capacidades se diseñan con el objetivo de mejorar el liderazgo directivo y alcanzar los objetivos esperados en el ámbito educativo. necesarios para un liderazgo directivo efectivo.

Por consiguiente , la problemática general del estudio se formula como : ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao en el año 2024? Además, se derivan los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la 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 el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ?

Este estudio se sustenta en un marco teórico que tiene cuya finalidad es analizar la conexión entre las dos variables. En este sentido, se ha propuesto utilizar la teoría del liderazgo directivo relacionada con el enfoque situacional, la cual se centra en comprender cómo el liderazgo se adapta a diferentes situaciones y contextos específicos (Hersey y Blanchard, 1970). En el estudio del desempeño docente, se utilizó la teoría de McClelland (1898), junto con una evaluación de las dimensiones de las variables estudiadas y se establecieron las relaciones correspondientes.

En la práctica, esta investigación ayudará a que tanto los directores como los docentes puedan promover momentos de reflexión sobre sus acciones habituales. De esta manera, con la colaboración y el compromiso de los principales protagonistas, se avanzará gradualmente hacia un liderazgo mejorado y un rendimiento docente óptimo en las instituciones educativas.

Desde un enfoque metodológico, la utilización de herramientas en la investigación proporciona ventajas significativas para potenciar la recolección y el manejo de datos, así como la calidad de las pruebas empleadas. Esto conlleva a una medición más precisa de las variables y un entendimiento más profundo de los fenómenos analizados, lo que en última instancia refuerza la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Se establece como objetivo general. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024 . Los objetivos específicos son : determinar la influencia del liderazgo directivo en la 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 el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En relación con los estudios previos , estos servirán como antecedentes y referencias para fundamentar y contextualizar adecuadamente el estudio actual.

En el contexto internacional Ordoñez et al. (2020) se examinó el liderazgo ejercido por los docentes designados como superintendentes y su rendimiento laboral según los docentes de educación media. El propósito principal era examinar como el papel de los líderes escolares impacta en el desenvolvimiento de los profesores . Y, a su vez, impacta en la calidad educativa . Esta investigación se basó en una encuesta descriptiva que involucró entrevistas a los maestros, resaltando la conexión directa entre ambas variables , lo cual repercute en la calidad educativa.

Silva (2022) su investigación se enfocó en analizar la relación liderazgo efectivo y el rendimiento óptimo de los educadores . Se realizó con un enfoque cuantitativo de naturaleza básica . Dentro del marco de una investigación descriptiva correlacional . La muestra incluyó a 35 profesores del Cantón Baba, Ecuador. Los resultados demostraron una correlación relevante entre ambas variables.

Asimismo, Abu y Arar (2020) se propusieron estudiar la conexión entre el estilo de liderazgo que se percibe por los maestros árabes israelíes en sus directores y su desempeño en funciones docentes. El estudio contó con una muestra de 630 maestros árabes israelíes, y se encontró que el rendimiento de los profesores progresa cuando perciben un estilo de liderazgo más transformacional y menos transaccional por parte de sus directores. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental.

El estudio por De La Ese (2022) se propuso explorar la conexión entre el liderazgo directivo y la valoración del rendimiento de los maestros, en Ecuador. El estudio involucro la participación de ochenta maestros de una institución pública y utilizó un enfoque descriptivo correlacional. Se determinó que hay una vinculación relevante entre las variables estudiadas.

En el ámbito nacional, Bravo y Dávila (2020) realizaron un estudio para investigar la conexión entre el liderazgo administrativo y la practica de los maestros en escuelas privadas de Lima. Esta investigación involucró a 91 docentes y se desarrolló utilizando un diseño transversal, descriptivo y correlacional. Los resultó que más del 70% de los maestros mostraron eficacia, y se identificó una correlación significativa entre las variables analizadas.

Mendoza (2021) investigo la vinculación entre la dirección administrativa y el ejercicio de los maestros en el centro educativo 80278 en Otuzco, La Libertad. El estudio utilizó un diseño descriptivo de carácter correlacional-causal, adoptando un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 30 maestros que participaron en dos encuestas. Los hallazgos evidenciaron una estrecha relación entre ambas variables.

Además, la investigación de Alaya Cornejo (2020) tuvo como propósito analizar cómo varios estilos de liderazgo afectan el rendimiento de los docentes en escuelas secundarias. Se realizó una encuesta a una muestra de cien profesores, cuyos hallazgos revelaron una correlación significativa entre estas variables mediante un diseño descriptivo y correlacional.

Finalmente, Zevallos-Guillén (2020) se realizó un estudio a nivel nacional para explorar la relación entre el rendimiento de los maestros y el liderazgo transformador en la plana directiva. Esta investigación, de naturaleza descriptiva y correlacional,

involucró a 150 docentes . Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables.

Estos estudios subrayan la relevancia del liderazgo en los entornos educativos , destacando que este concepto abarca diversas cualidades que una persona debe poseer para influir en otros. Este compromiso va más allá de meras declaraciones, ya que implica estar preparado para los cambios, cuestionar los paradigmas existentes y estar abierto a nuevas teorías y propuestas que se alineen con la dinámica de la sociedad actual, siendo parte activa de ella(Covey, 2003).

En lo que respecta al liderazgo directivo, se basó en la teoría del liderazgo situacional desarrollada por Hersey y Blanchard (2004). Enfatiza la efectividad de los líderes al influir en las acciones de sus subordinados para alcanzar objetivos, adaptándose a las necesidades individuales de sus seguidores. Hersey y Blanchard identificaron cuatro estilos específicos de liderazgo: "Dirigir", caracterizado por proporcionar instrucciones detalladas y supervisión cercana; "Persuadir", que combina una fuerte dirección hacia la tarea con un énfasis en las relaciones, explicando decisiones y buscando convencer a los seguidores; "Participar" implica una baja prioridad hacia la tarea pero una alta prioridad hacia las relaciones, involucrando a los seguidores en la toma de decisiones; mientras que "Delegar" implica una baja atención hacia la tarea pero una alta atención hacia las relaciones, delegando autoridad y responsabilidad. Estos estilos ofrecen flexibilidad y adaptabilidad en la gestión organizacional (Torres-Mojica, 2020; Hersey & Blanchard, 2004).

La teoría del liderazgo situacional se destaca por su enfoque pragmático, que reconoce la importancia tanto de las tareas como de las relaciones colaborativas en un entorno dinámico. Este enfoque requiere que el líder ajuste continuamente su enfoque para responder a las nuevas necesidades que puedan surgir dentro del equipo, adaptándose a la evolución tanto de las tareas como de las relaciones a lo largo del tiempo.

Según Chiavenato(1993) el liderazgo se describe como la acción llevada a cabo por un líder, empleando habilidades comunicativas naturales o adquiridas, con el objetivo de influir y persuadir a un grupo para lograr metas o tareas establecidas por el líder mismo. Este proceso implica el crecimiento y perfeccionamiento de habilidades que



contribuyen a mejorar las funciones de gestión, incluyendo la capacidad de resolver distintas situaciones.

Recientemente , el liderazgo directivo ha adquirido una relevancia significativa en las políticas educativas dirigidas a mejorar los servicios educativos, especialmente en las instituciones públicas. Esta recomendación se debe a que numerosas investigaciones sobre el tema han demostrado que las instituciones educativas pueden obtener grandes beneficios cuando las autoridades tienen un liderazgo directivo sólido (Rodríguez-Uribe et al., 2020).

Según Miras y Longàs(2020), el liderazgo directivo en el ámbito educativo se describe como la habilidad del líder para motivar a su equipo en la consecución de la visión organizacional y establecer los objetivos necesarios para alcanzarlos . En una institución educativa, el líder directivo colabora con su equipo para estructurar y enfocar los objetivos, al tiempo que coordina los recursos disponibles para lograrlos (Peña y Sémbler, 2019; Salvo-Garrido y Cisternas-Salcedo, 2021).

Aparicio et al. (2020) definen el liderazgo directivo como la habilidad de los directivos escolares para promover cambios y mejoras educativas mediante la colaboración entre la universidad y la escuela. Este se vincula estrechamente con la habilidad de reconocer y responder a los cambios en el entorno. Esta capacidad facilita que la comunidad educativa implemente prácticas efectivas que beneficien a los estudiantes (Salvo-Garrido y Cisternas-Salcedo, 2021).

El líder directivo es una figura influyente que inspira y fomenta la implementación de acciones efectivas en el centro educativo . (Meza y Ramos, 2021 ; Espinoza et al., 2021 ). En este sentido, Hasek y Ortiz (2020) afirman que, para garantizar la calidad educativa en las instituciones, es necesario implementar prácticas de liderazgo centradas en el aprendizaje.

Según Silva (2022), La evaluación del desempeño docente, que está vinculada al liderazgo directivo, tiene un impacto directo en la calidad educativa proporcionada. Este concepto está estrechamente vinculado con la investigación de Ngwenya (2021). Además, otros estudios han resaltado que los directores que promuevan la formación profesional constante y fortalezcan la identidad docente contribuyen a aumentar el compromiso y la eficacia de los maestros .

El liderazgo educativo es esencial para la autogestión porque ayuda a formar un equipo de trabajo unido. La creación de intervenciones educativas significativas no es el único objetivo de la gestión de los directivos. Además, implica la habilidad de ajustar , modificar metas y metodologías para fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo. Además, enfatiza la promoción de una responsabilidad compartida hacia el objetivo educativo, particularmente en la actualidad (Aparicio et al., 2020).

En nuestro contexto, El Ministerio de Educación (2014) un líder educativo se describe como aquel individuo que ejerce influencia, motivación y dirección en las actividades educativas de un grupo. En este escenario, el director de la institución desempeña una función crucial al actuar como un líder que impacta de forma positiva en los docentes, inspirándolos a mejorar su rendimiento.

Asimismo, el líder educativo está equipado con los recursos necesarios para implicar y colaborar con toda la comunidad educativa y el entorno institucional. Por lo tanto, el propósito del liderazgo educativo es dirigir a la institución hacia la excelencia en múltiples aspectos educativos.

Según el Minedu (2014), basándose en lo presentado en el documento titulado "MBDD", se han reconocido dos áreas que son considerados como dimensiones a examinar en este estudio .

La primera dimensión, "Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes", se enfatiza la importancia que los directores apliquen un conjunto de habilidades para introducir innovaciones en sus escuelas. Esto implica generar un ambiente propicio que mejore el proceso formativo a través de una planificación efectiva. Su objetivo es fomentar interacciones de alta calidad, promover la convivencia democrática y estimular la aceptación y cooperación intercultural entre individuos, familias y la sociedad en su conjunto. Esta dimensión se enfoca en las acciones que los directores deben emprender para asegurar la prestación de servicios educativos de excelencia. Esto implica establecer condiciones infraestructurales adecuadas y fomentar un clima institucional entre toda la comunidad educativa . Es esencial que los docentes perciban que sus opiniones son valoradas y respetadas, evitando cualquier forma de autoritarismo por parte de los líderes educativos. El objetivo principal es estimular e inspirar a los profesores en sus funciones , resaltando la importancia de

generar un entorno educativo colaborativo y motivador que propicie el crecimiento integral de los educandos .

La segunda Dimensión, llamada "Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes", requiere que los líderes directivos tengan las capacidades adecuadas para guiar el desarrollo pedagógico de los maestros y brindar un seguimiento exhaustivo para potenciar notablemente el avance académico de los estudiantes. Se centra en las acciones realizadas por los directivos para asegurar que el personal docente se mantenga informado en relación con los documentos de planificación y políticas educativas. Asimismo, resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y de tratar a los estudiantes con cortesía. Además, destaca la supervisión y el apoyo constante que el líder debe proporcionar para dirigir eficazmente el trabajo pedagógico. De igual manera, es fundamental proporcionar formación y apoyo constante a los docentes para que puedan actualizar sus competencias pedagógicas, aprender nuevas metodologías y aplicar prácticas basadas en evidencia. Además, es crucial incluir a las familias en el proceso educativo, facilitando una comunicación efectiva y trabajando en conjunto con ellas para lograr los objetivos educativos.

La segunda variable , desempeño docente se fundamentó en la teoría de las necesidades de logro de McClelland. Se identifican tres necesidades fundamentales: logro, poder y afiliación, que están relacionadas con el desempeño del docente.

El logro se refiere a la satisfacción que experimenta un maestro al alcanzar metas, ya sea observando el progreso de sus estudiantes o avanzando en su carrera profesional. La afiliación se vincula con el trabajo en equipo, resaltando la importancia del trabajo colaborativo entre colegas para generar resultados más sólidos y validados. Por último, el poder se asocia con la competitividad del docente y su impulso por destacar, lo que lo motiva a crecer profesionalmente para no quedarse rezagado (McClelland, 1989).

Según Gershenson, Hansen y Lindsay (2021), el desempeño docente se centra en el potencial de los profesores para informar y ajustar continuamente su práctica

pedagógica mediante el uso de datos y evidencias de aprendizaje. De acuerdo con Jones y Kessler (2020), afirman que se utilizan varios factores para evaluar el desempeño docente. Estos factores incluyen la planificación y preparación, la ejecución de la instrucción, la gestión del aula y la profesionalidad.

Según Kartini et al. (2020), el desempeño docente es la habilidad de los profesores para liderar cada una de las actividades de aprendizaje. Las acciones que realizan durante la ejecución de sus tareas de enseñanza reflejan esta habilidad. Es responsabilidad de los maestros guiar y dirigir a sus estudiantes para que mejoren y optimicen su desempeño académico.

El desempeño docente se define por Kini y Podolsky (2021) como la capacidad de los maestros para utilizar datos y evidencias para personalizar la metodología docente y potenciar los logros de los educandos . Los estudios han demostrado que los maestros que reciben apoyo y desarrollo profesional continuo pueden mejorar significativamente sus prácticas de enseñanza, mejorando así los resultados de los estudiantes.

Teniendo en cuenta a García & Weiss (2023) definen el desempeño docente como la habilidad de los educadores para respaldar el desarrollo académico y socioemocional de los estudiantes utilizando prácticas basadas en la evidencia y estrategias inclusivas. Que están relacionados con un buen desempeño docente. Los maestros deben llevar a cabo prácticas que sean inclusivas para garantizar el involucramiento y el logro de todos los estudiantes. La resiliencia y la capacidad de adaptación son esenciales, especialmente para manejar y superar desafíos como los que ha presentado la COVID-19.

Por lo tanto, Gershenson, Hansen y Lindsay (2023) destacan la equidad en la enseñanza como una característica clave del buen desempeño docente. Es fundamental que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de primer nivel. La eficacia en la enseñanza diferenciada, o la capacidad de adaptar la instrucción a las exigencias de los educadores y niveles de diferentes educandos , también es crucial. Los profesores también deben estar comprometidos con el desarrollo profesional continuo, buscando siempre mejorar mediante la capacitación y el aprendizaje profesional.

Darling-Hammond, Hylar y Gardner (2021) argumentan que la adaptabilidad es crucial para el desempeño docente. Los docentes competentes pueden adaptar sus metodologías de enseñanza adaptada a las necesidades específicas de cada estudiante. Además, utilizan prácticas pedagógicas basadas en la investigación, es decir, utilizan técnicas y enfoques respaldados por evidencia científica. Además, al crear un entorno de aprendizaje inclusivo, garantizan que todos los estudiantes experimenten seguridad y respaldo en el salón de clases.

Aún hay muchos maestros que no están cumpliendo con los estándares. Esto no se debe a una falta de habilidades; en cambio, se debe a una cultura laboral que no ha sido desarrollada adecuadamente y a una moral baja, que afecta negativamente el desempeño. Por otro lado, Papay et al. (2020) sostienen que los factores empleados para evaluar el rendimiento docente incluyen el avance académico de los estudiantes, la efectividad pedagógica y la habilidad para establecer un ambiente de aprendizaje inclusivo.

Para la mejora de los docentes en su desempeño, es que el Minedu(2012), en el "MBDD" define prácticas educativas efectivas que son pertinentes para todos los maestros. Con el objetivo de proporcionar una formación académica de calidad a los alumnos, este marco actúa como una herramienta orientadora para el desarrollo profesional y la autoevaluación de los maestros. Asimismo, facilita la identificación de las dimensiones del desempeño docente.

En cuanto a la dimensión, "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes", resalta la relevancia del diseño del currículo, haciendo hincapié en la importancia de considerar tanto las características contextuales como las cognitivas de los estudiantes durante esta etapa. Este enfoque asegura que la planificación pedagógica se adapte a las necesidades particulares de los aprendices, fomentando un entorno educativo más impactante y eficaz.

Además, sobre la dimensión, "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes", se enfoca en el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el salón de clases. Hacen hincapié en la inclusión de todos los estilos de aprendizaje, asegurando que las metodologías se adapten a las diversas formas en que los

estudiantes adquieran y procesen el conocimiento. Además, destacan la importancia de utilizar materiales de estudio apropiados y relevantes para facilitar un proceso de enseñanza eficaz y pertinente para la diversidad de los aprendices .

En relación a la tercera dimensión, "Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad", se enfoca en la formulación dirigida a la comunidad escolar , resaltando la importancia de la participación activa y democrática de los maestros en el centro educativo . El objetivo es crear un entorno positivo que fomente la colaboración familiar y el respaldo en la trayectoria formativa de los estudiantes . Este enfoque es fundamental para mejorar la educación y fortalecer la comunidad . Al incorporar a todos los participantes de la comunidad educativa , reconociendo sus habilidades y recursos, se pueden alcanzar mejores resultados educativos y promover un desarrollo integral, impulsando así una participación democrática y colaborativa.

Finalmente, en la cuarta dimensión, "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente", se reconoce que el crecimiento profesional y la formación de la vocación docente se fortalecen mediante la reflexión personal, la aplicación de la enseñanza efectiva, el desarrollo personal, la identificación con la profesión y la colaboración con otros colegas. Esta colaboración facilita la construcción de una identidad docente robusta y fomenta la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Esto permite contribuir a la transformación social y al desarrollo de una ciudadanía intercultural.

En este marco, el educador es un agente de cambio que se renueva constantemente, ya que cada interacción con sus estudiantes le brinda la oportunidad de aprender de las capacidades de los estudiantes y detectar debilidades que pueden afectar la calidad del aprendizaje. En esencia, el educador es un profesional que se compromete con el crecimiento continuo, tanto en su campo de especialización como a través de las enseñanzas que recibe de sus propios estudiantes, siempre que esté dispuesto a evolucionar y reconozca que su formación es un proceso dinámico que se nutre de diversas fuentes.

En esta investigación se ha intentado interpretar la problemática descrita desde las teorías del liderazgo adaptativo de Hersey y Blanchard, así como la teoría

de las necesidades de logro de McClelland, para comprender como el liderazgo directivo impacta en el rendimiento de los formadores .

Dado que el director desempeña un papel crucial en el proceso educativo, su función tiene un impacto considerable en el rendimiento docente y, en consecuencia, en la calidad educativa de las instituciones. Las investigaciones indican que un liderazgo directivo efectivo se traduce en un mayor compromiso y desempeño por parte de los docentes. Para alcanzar este objetivo, los directores deben inspirar a los docentes, optimizar sus prácticas pedagógicas, fomentar la colaboración , apoyar su formación y actualización continua . Para garantizar un aprendizaje optimo , es esencial que los directores ejerzan un liderazgo efectivo que implique y respalde a los docentes en su labor diaria. Esto incluye proporcionarles formación en liderazgo pedagógico y promover su participación activa en el monitoreo, acompañamiento y retroalimentación.

Basado en lo mencionado anteriormente, se formuló la hipótesis general de que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en las instituciones públicas del Callao en 2024. Las hipótesis específicas planteadas incluyen: el liderazgo directivo influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## II. METODOLOGÍA

El carácter del estudio fue predominantemente básico. Según Smith (2021) la una investigación que se realiza para ampliar el conocimiento teórico en un campo sin la intención de resolver problemas prácticos inmediatos.

El estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo . Según Ruiz y Pérez (2023) señalan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por la utilización de métodos estructurados y técnicas estadísticas para la medir y analizar datos, permitiendo la generalización de resultados a partir de muestras representativas.

El diseño de investigación empleado utilizado fue no experimental y de tipo transversal. Así mismo López (2021) lo define como un método de investigación que observa y analiza variables tal como se presentan en un momento específico, sin intervención del investigador para manipularlas.

En términos del tipo de investigación, se realizó un estudio correlacional causal D que permite identificar la coexistencia de variables y la magnitud de su asociación, utilizando técnicas estadísticas como el coeficiente de (Méndez & Castro, 2022). Según Pérez (2021) el nivel causal como es metodología que investiga la relación de causa y efecto entre variables, estableciendo un vínculo directo donde un cambio en una variable provoca un cambio en otra.

El estudio se efectuó a través del método hipotético-deductivo. Según Lee y Brown (2022), este método consiste en que los investigadores formulen una hipótesis y, basándose en ella, derivan predicciones que pueden ser validadas empíricamente para confirmar o refutar la hipótesis original.

En el caso de la variable independiente liderazgo directivo se considera la definición de Miras y Longàs(2020) como la habilidad de la persona a cargo para inspirar a su equipo a alcanzar la visión de la organización y fijar las metas necesarias para lograrla. Sus dimensiones son : Dominio de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .

En cuanto a la variable dependiente del estudio, desempeño docente, según Kartini et al. (2020) se define como la capacidad de los maestros para guiar cada una de las actividades de aprendizaje, lo que refleja la acción que llevan a cabo durante la



ejecución de la enseñanza. Esta variable se estructuró en cuatro dimensiones. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad . Finalmente, el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .

Según Hernández & Pérez (2023) señalan que la población en investigación define el universo total de elementos que satisfacen los criterios de inclusión definidos para la investigación , proporcionando la base para generalizar los resultados. En esta situación particular, la población consistió en 100 docentes de instituciones públicas del Callao .

En este estudio, se incluyeron todos los docentes que recibieron el cuestionario. Se excluyeron aquellos ausentes por motivos de salud, con licencia remunerada, y quienes decidieron no participar en la encuesta.

López y Martínez (2022) describen la muestra como un grupo de elementos seleccionados sistemáticamente de la población, cuyas características permiten hacer inferencias válidas sobre el grupo más amplio. Para este caso, se utilizó una calculadora para determinar una muestra de 81 docentes de centros educativos en el Callao.

En esta investigación se empleó el método de muestreo aleatorio simple probabilístico. Este método garantiza que cada unidad de la población tenga la misma probabilidad de ser elegida , facilitando la generalización de los resultados del estudio a toda la población (Martínez y Sánchez, 2021, p. 87).

En este estudio, se analizaron 81 profesores de instituciones educativas del Callao como unidad de análisis.

El método utilizado en este estudio se basó en el uso de una encuesta para recopilar datos . Según Martínez y López (2023), esta técnica implica la creación y distribución de cuestionarios diseñados para recopilar respuestas de los participantes, con el fin de obtener datos tanto cuantitativos como cualitativos sobre las variables de interés en la investigación.

En cuanto al instrumento utilizado, se aplicó un cuestionario. Son medios específicos y sistemáticos para recolectar datos sobre variables de estudio, asegurando

que las mediciones sean válidas y confiables para el análisis posterior" (Hsieh, 2020). En este estudio, se aplicó y ajustó el cuestionario elaborado por Liliana Suclupe Timaná (2023) para medir el liderazgo directivo, compuesto por 15 ítems. Además, se utilizó el cuestionario desarrollado por Dávila (2022) para evaluar el desempeño docente, que constó de 22 ítems. Ambas variables fueron evaluadas mediante una escala de Likert.

La fiabilidad del instrumento de obtención de datos se determinó mediante la evaluación y el juicio de expertos. Según Arispe et al. (2020), la validez se define como la capacidad precisa del instrumento para medir la variable que se pretende evaluar, teniendo en cuenta aspectos como la suficiencia, claridad, coherencia, relevancia, contenido, criterio, construcción, la opinión de los expertos y la comprensión del cuestionario. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento, que indica la consistencia de los resultados, se realizó una prueba piloto que abarcó al 10% de la población para evaluar. Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach para calcular la consistencia del instrumento en cada variable y sus dimensiones respectivas (Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda, 2018).

En este estudio, se emplearon técnicas estadísticas como las tablas de frecuencia para analizar los datos y determinar los niveles de las variables.

En este estudio, se siguieron principios éticos en todas sus fases. Se manejaron los datos y resultados con responsabilidad, respeto y credibilidad. Además, se siguieron las normativas de investigación establecidas por la Universidad César Vallejo. Asimismo, se obtuvo autorización de las instituciones educativas correspondientes para aplicar los instrumentos del estudio.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

##### Descripción de la variable Liderazgo directivo

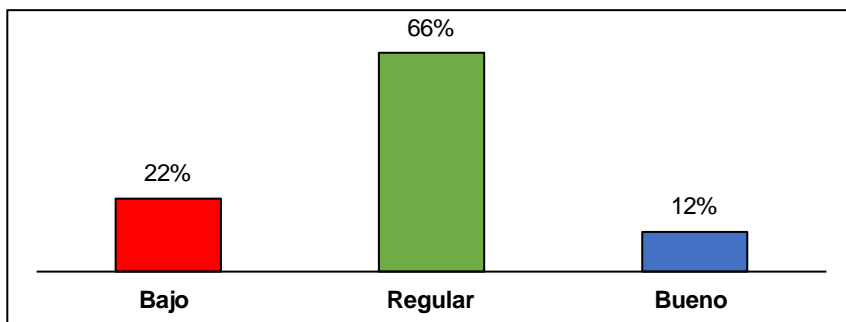


Figura 1. Niveles del Liderazgo directivo (LD)

La Figura 1 presenta el porcentaje de los distintos niveles de LD entre los docentes. Solo el 12% de los maestros muestran un nivel excelente, mientras que la mayoría, el 66%, presenta un nivel medio. Finalmente, un 22% tiene un nivel insuficiente.

##### Descripción de las dimensiones de la variable "Liderazgo directivo"

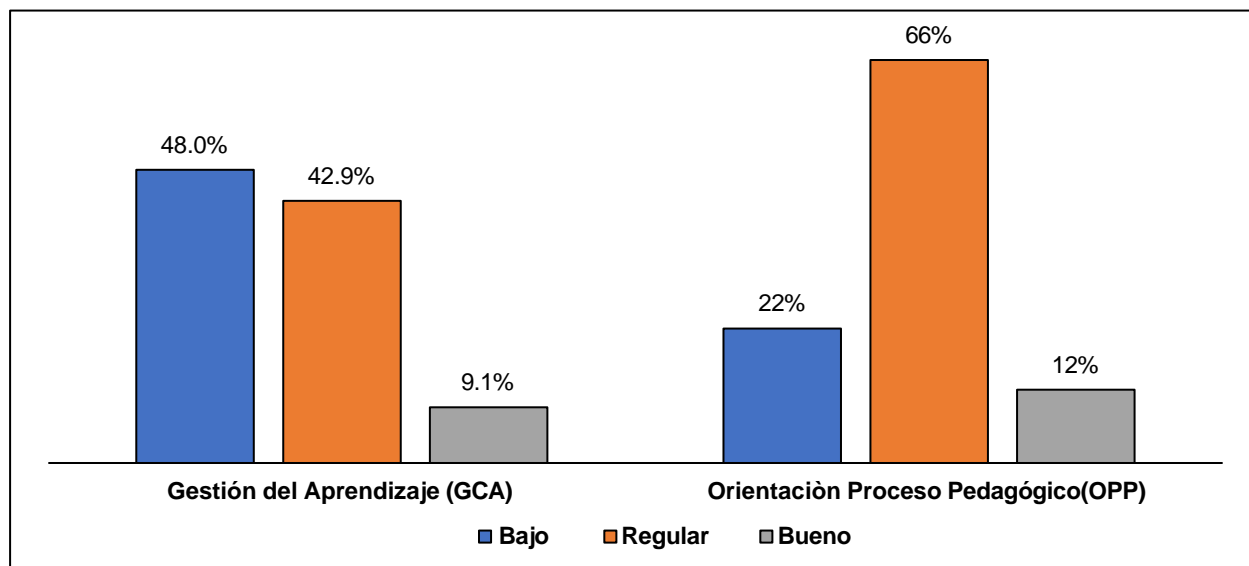
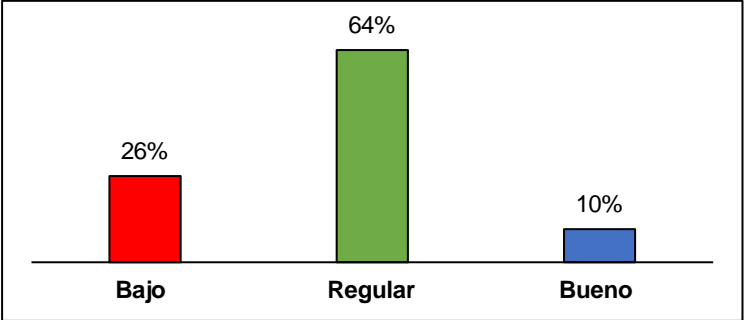


Figura 2. Niveles de las dimensiones Liderazgo directivo(LD)

La Figura 2 ilustra los porcentajes de los diversos niveles de las dimensiones del LD. En la GCA, el 9.1% de los casos muestran un desempeño destacado, mientras que el 42.9% se sitúa en el nivel medio. La mayoría, un 48%, exhibe una calificación baja en

esta dimensión. En cuanto a la OPP , el 12% alcanza un nivel elevado, el 66% alcanza un nivel medio , y el 12% alcanza un nivel deficiente .

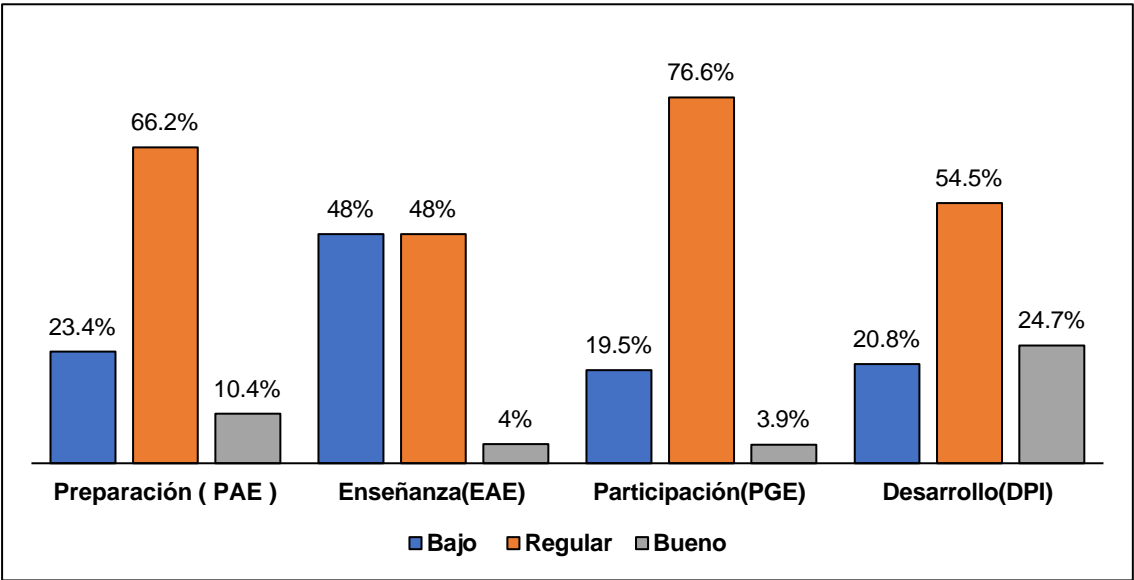
**Descripción de la variable Desempeño Docente**



*Figura 3. Niveles del Desempeño docente*

La Figura 3 muestra los porcentajes que corresponden a los niveles de desempeño de los maestros. Solo el 10% de los maestros alcanzan el nivel bueno, mientras que la mayoría, el 64 %, está en el nivel regular. Sin embargo, un 26 % de los maestros tienen un nivel deficiente.

**Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño docente**



*Figura 4. Niveles de las dimensiones Desempeño Docente(DD)*

La Figura 4 presenta la distribución adecuado a los niveles de las dimensiones del DD. En la dimensión PAE, solo el 10.4% de los casos alcanzan el nivel bueno, mientras que el 66.2% alcanza el nivel regular y el 23.4% alcanza el nivel bajo. En la dimensión EAE,

solo el 4% de los casos alcanzan el nivel bueno , mientras que el 48% se encuentra en el nivel regular o bajo. En cuanto a la dimensión PGE, solo el 3.9% de los casos se clasifican como buenos, mientras que el 76.6% se clasifica como regular y el 19.5% como bajo. Finalmente, en la dimensión DPI, el 24.7% alcanza el nivel bueno, el 54.5% alcanza el nivel regular y el 20.8% alcanza el nivel deficiente .

## Resultados inferenciales

Tabla 1

### *Información de ajuste de los modelos*

Variables/Dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gol	Sig.
Liderazgo directivo en el desempeño docente	Sólo intersección	38.497			
	Final	15.195	23.302	2	0.000
Liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sólo intersección	27.188			
	Final	16.267	10.921	2	0.004
Liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Sólo intersección	30.514			
	Final	17.475	13.038	2	0.001
Liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Sólo intersección	36.789			
	Final	13.946	22.843	2	0.000
Liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Sólo intersección	33.278			
	Final	16.081	17.197	2	0.000

En la tabla 1 presentan los hallazgos de la prueba de ajuste de los modelos, donde todos los casos evaluados tuvieron significancia evidente ( $p < 0.05$ ), indicando que las variables se ajustaron al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 2

*Bondad de ajuste*

Variables/Dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Liderazgo directivo en el desempeño docente	Pearson	2.051	2	0.359
	Desviación	3.101	2	0.212
Liderazgo directivo en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Pearson	2.225	2	0.329
	Desviación	3.365	2	0.186
Liderazgo directivo en la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Pearson	4.744	2	0.093
	Desviación	5.827	2	0.054
Liderazgo directivo en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Pearson	3.262	2	0.196
	Desviación	3.099	2	0.212
Liderazgo directivo en el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Pearson	0.251	2	0.882
	Desviación	0.456	2	0.796

La Tabla 2 presenta los hallazgos de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, mostrando un valor de  $p > 0.05$ . Esto indica que la información relacionada con el liderazgo directivo y el desempeño docente se adaptan adecuadamente al modelo de regresión logística ordinal. Además, se observa una correspondencia entre la variable de liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente: PAE, EAE, PGE y DPI.

**Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo no influye en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao, 2024.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo directivo influye en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao, 2024.

Tabla 3

*Prueba de Pseudo R cuadrado*

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en el desempeño docente	0.261	0.316	0.173

La Tabla 3 muestra la calidad de ajuste del modelo. Según el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, el liderazgo directivo representa el 31.6% de dicha variabilidad en el rendimiento docente.

Tabla 4

Parámetros de la v1 y v2

*Estimación de parámetros*

Variables/Dimensiones			Wald	gl	Sig.
Liderazgo directivo en el desempeño docente	Umbral	[Desempeño Docente = 1]]	15,74	1	0.00
		[Desempeño Docente = 2]	7		0
	Ubicación	[Liderazgo Directivo=1]	4,404	1	0.03
		[Liderazgo Directivo=2]	14,26	1	0.00
			9		0
			4,062	1	0.04
					4

La tabla 4 presenta los hallazgos de la estimación de parámetros que relacionan la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento de los profesores . El estadístico Wald, que supera 4, indica una conexión relevante entre las variables y sus dimensiones. Se encontró que el nivel regular del liderazgo directivo (Wald = 4.062, sig.

= 0.044 < 0.05) predice el nivel regular del desempeño docente (Wald = 4.404, sig. = 0.036 < 0.05).

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo no influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas del Callao, 2024.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo directivo influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas del Callao, 2024.

Tabla 5

*Prueba R pseudo cuadrado*

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (PAE)	0.132	0.163	0.085

La tabla 5 muestra que el liderazgo directivo tiene un impacto en la dimensión PAE . Según el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke , esta dimensión es influenciada en un 16.3% por la variable liderazgo directivo.

Tabla 6

*Estimación de parámetros*

Variables/Dimensiones		Wald	gl	Sig.
	[Liderazgo Directivo=2]	4,062	1	0.044
Liderazgo directivo en Umbral	[Preparación = 1]	16.021	1	0.000
la preparación para el	[Preparación = 2]	4.441	1	0.035
aprendizaje de los Ubicación	[Liderazgo Directivo = 1]	9.752	1	0.002
estudiantes (PAE)	[Liderazgo Directivo = 2]	4.139	1	0.042



La tabla 6 revela los resultados de la estimación de parámetros que relacionan la influencia del liderazgo directivo en la dimensión PAE . Además , el nivel medio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 41.39 > 4$ ;  $sig. = 0.042 < 0.05$ ) predice el nivel medio de la dimensión PAE ( $Wald = 16.66 > 4$ ;  $sig. = 0.035 < 0.05$ ).

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo no influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas del Callao, 2024.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo directivo influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas del Callao, 2024.

Tabla 7

### Prueba Seudo R cuadrado

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes (EAE)	0.156	0.192	0.102

La tabla 7 muestra que el liderazgo directivo tiene impacto significativo en la dimensión EAE . Asimismo, la dimensión EAE está determinada en un 19.2% por la variable liderazgo directivo.

Tabla 8

### Estimación de parámetros

Variables/Dimensiones	Wald	gl	Sig.
Liderazgo directivo Umbral en la enseñanza [Enseñanza = 1]	5.547	1	0.019

para el aprendizaje de los estudiantes (EAE)		[Enseñanza = 2]	10.79	1	0.00
			1		1
	Ubicación	[Liderazgo Directivo = 1]	8.108	1	0.00
					4
		[Liderazgo Directivo = 2]	4.226	1	0.04
					0

La tabla 8 presenta los hallazgos de la estimación de parámetros que relacionan la influencia del liderazgo directivo en la dimensión EAE. El nivel intermedio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 4.226 > 4$ ;  $sig. = 0.040 < 0.05$ ) predice el nivel intermedio de la dimensión EAE ( $Wald = 10.791 > 4$ ;  $sig. = 0.001 < 0.05$ ).

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo no influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones públicas del Callao, 2024.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo directivo influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones públicas del Callao, 2024.

Tabla 9

#### *Prueba Seudo R cuadrado*

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ( PGE)	0.257	0.349	0.223

La tabla 9 indica que el liderazgo directivo tiene un impacto relevante en la dimensión PGE. Esta dimensión está determinada al 39.4% por la variable liderazgo directivo.

Tabla 10

*Estimación de parámetros*

Variables/Dimensiones			Wald	gl	Sig.
Liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (PGE)	Umbral	[Participación = 1]	12.60	1	0.00
			8		0
		[Participación = 2]	6.610	1	0.01
					0
	Ubicación	[Liderazgo Directivo = 1]	14.52	1	0.00
			2		0
		[Liderazgo Directivo = 2]	4.697	1	0.03
					0

La tabla 10 presenta los hallazgos de la estimación de parámetros que analizan la conexión del liderazgo directivo y su influencia en la dimensión PGE . Además, un nivel medio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 46.97 > 4$ ;  $sig. = 0.030 < 0.05$ ) predice el nivel medio de la dimensión PGE ( $Wald = 66.10 > 4$ ;  $sig. = 0.010 < 0.05$ ).

**Hipótesis específica 4**

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo no influye en el Desarrollo de identidad y profesionalidad docente en instituciones públicas del Callao, 2024.
- **H<sub>1</sub>**: El liderazgo directivo influye en la dimensión Desarrollo de identidad y profesionalidad docente en instituciones públicas del Callao, 2024.

Tabla 11

*Prueba Seudo R cuadrado*

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en el Desarrollo de identidad y profesionalidad docente (DPI)	0.200	0.232	0.113

La tabla 11 muestra que el liderazgo directivo ejerce un impacto significativo en la dimensión DPI. Esta dimensión de desarrollo está afectada en un 23.2% por la variable liderazgo directivo.

*Tabla 12*

*Estimación de parámetros*

Variables/Dimensiones			Wald	gl	Sig.	
Liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .(DPI)	Umbral	[Desarrollo = 1]	4.366	1	0.037	
		[Desarrollo = 2]	11.225	1	0.001	
	Ubicación	[Liderazgo Directivo = 1]	4.300	1	0.038	
		[Liderazgo Directivo = 2]	4.010	1	0.047	

La tabla 12 se muestra los hallazgos de la estimación de parámetros , lo que nos demuestra la influencia del liderazgo directivo en la dimensión DPI. El nivel moderado de la variable liderazgo directivo (Wald = 4.010 > 4; sig. = 0.047 < 0.05) predice el nivel moderado de la dimensión DPI (Wald = 11.225 > 4; sig. = 0.001 < 0.05).

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los hallazgos del análisis indican que el liderazgo directivo ejerce una influencia relevante en diversos aspectos del desempeño docente. De esta manera se puede determinar que el nivel regular del liderazgo directivo ( $Wald = 4.062$ ,  $sig. = 0.044 < 0.05$ ) predice el nivel regular del desempeño docente ( $Wald = 4.404$ ,  $sig. = 0.036 < 0.05$ ). Por lo tanto, es crucial que las entidades educativas aporten capacitación a los líderes en el liderazgo pedagógico y fomenten un entorno colaborativo donde docentes y directivos trabajen juntos para mejorar la práctica educativa.

Según los resultados descriptivos del presente estudio, solo el 12 % de los profesores tienen un buen nivel de liderazgo directivo, el 66 % tiene un nivel intermedio y el 22 % tiene un nivel bajo. Además, referente a las dimensiones de esta primera variable, el 48% de los casos exhibe un nivel bajo en la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje, y el 66% muestra un nivel regular en la orientación de los procesos pedagógicos.

Los resultados descriptivos de la variable desempeño docente, la mayoría de los profesores (54%) muestran un rendimiento regular, lo que indica que cumplen con los estándares mínimos sin destacar significativamente. La proporción del 29% que tiene un desempeño deficiente es preocupante porque indica que casi un tercio de los docentes no cumplen con los estándares de desempeño. Estos hallazgos destacan la importancia de intervenciones destinadas a mejorar la eficacia y las habilidades docentes. Solo el 17% tiene un buen desempeño, lo que destaca la minoría de maestros que sobresalen en su trabajo.

Estos resultados guardan relación con los antecedentes como Ordoñez et al. (2020) descubrió que el rendimiento de los profesores está directamente influenciado por el liderazgo de los superintendentes, lo que a su vez impacta en la calidad educativa. En ese mismo sentido Bravo y Dávila (2020) estos investigadores mostraron un vínculo relevante entre el liderazgo y la actividad pedagógica. Sus resultados sugieren que, a medida que la calidad del liderazgo mejora, también aumenta el rendimiento de los maestros. Por otro lado, los hallazgos de Abu y Arar (2020) que sugieren que un estilo de liderazgo transformacional mejora el rendimiento docente se reflejan en los resultados actuales, donde una mayor proporción de docentes se sitúa en niveles bajos o regulares, indicando la importancia de mejorar los estilos de

liderazgo. Además, De La Ese (2022) encontró un vínculo importante entre el liderazgo directivo y la medición del rendimiento de los maestros. La tesis demuestra que, en el Callao, un liderazgo directivo sólido está relacionado con un mejor rendimiento docente.

En el contexto Educativo en Perú especialmente tras la pandemia, la falta de un liderazgo directivo fuerte ha sido un desafío. En ese sentido Mendoza (2021) a través de estudios de caso, Mendoza subraya que una gestión administrativa eficiente está asociada con un mejor desempeño docente. Este tipo de análisis proporciona una visión más cualitativa sobre cómo las prácticas administrativas influyen en el rendimiento de los maestros. La tesis actual aporta evidencia de que, fortaleciendo el liderazgo directivo en el Callao, se puede mejorar significativamente el rendimiento docente, abordando las debilidades identificadas en estudios anteriores.

El objetivo general de este estudio es evidenciar que la gestión directiva tiene una influencia en el rendimiento de los maestros en un 31.6%. Esto indica que el modelo de liderazgo desarrollado por los directivos tiene un impacto significativo en la efectividad del trabajo de los docentes. Tanto la tesis como el estudio de Silva (2022) coinciden en encontrar un estrecho vínculo entre el liderazgo efectivo de los directivos y el rendimiento de los profesores. La Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard, postula que no hay un solo estilo de liderazgo efectivo; en cambio, los líderes deben ajustar su enfoque según la madurez y habilidades de sus seguidores. Estos hallazgos del objetivo principal están relacionados con esta teoría. Esta teoría sostiene que los líderes escolares deben cambiar su estilo de liderazgo para adaptarlo a las necesidades únicas de los maestros.

Igualmente, el primer objetivo específico revela que el liderazgo directivo tiene una influencia notable en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Afectando en un 16.3% en esta dimensión. se distribuye equitativamente entre niveles altos y bajos (20% cada uno), con una mayoría en el nivel regular (60%). Además, el nivel medio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 41.39 > 4$ ;  $sig. = 0.042 < 0.05$ ) predice el nivel medio de la dimensión PAE ( $Wald = 16.66 > 4$ ;  $sig. = 0.035 < 0.05$ ). Los maestros pueden planificar y organizar sus clases mejor con un buen liderazgo. Esto indica que, aunque la mayoría de los maestros están moderadamente preparados, una quinta parte no está suficientemente preparada para facilitar el aprendizaje de manera efectiva, lo que podría influir el rendimiento de los

estudiantes. La teoría de McClelland( 1898) aporta una comprensión más profunda del desempeño docente, considerando factores motivacionales que pueden ser influenciados por un liderazgo efectivo.

Con relación con el segundo objetivo específico, la influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es preocupante, el 19.2% del liderazgo directivo es responsable de la EAE . Con un 34% de los docentes en el nivel bajo. Esto indica que hay grandes deficiencias en la implementación de estrategias pedagógicas efectivas. Solo el 14% alcanza un nivel alto, mientras que la mayoría (52 %) está en un nivel moderado . Wald = 4.226, sig. = 0.040 < 0.05 . Este descubrimiento destaca la urgencia de mejorar las prácticas de enseñanza y los métodos de enseñanza. Estos hallazgos se respaldan por la investigación de Silva (2022) al encontrar una fuerte conexión exitosa entre el liderazgo de la dirección y la eficiencia en la enseñanza. Los directores que inspiran y apoyan a sus docentes fomentan prácticas pedagógicas novedosas y exitosas. En esta concordancia Kartini et al. (2020): Subrayan que el rendimiento docente está relacionado con la habilidad de los profesores para liderar actividades de aprendizaje y guiar a los estudiantes hacia un mejor desempeño académico, lo cual puede ser potenciado por un liderazgo directivo efectivo . Este objetivo tiene concordancia con la teoría de las tres motivaciones de McClelland, que identifica tres necesidades fundamentales, todas directamente relacionadas con el rendimiento del docente.

El tercer objetivo enfatiza la influencia que tiene el liderazgo directivo en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad. Se encontró que el liderazgo directivo tiene un efecto del 39,4% en este aspecto. Solo el 3,9 % tiene una calificación buena, mientras que el 76,6 % califica como regular y el 19.5 % califica como baja . La intervención s activa de los profesores en la administración escolar tienen una correlación positiva ( $r = 0.65$ ,  $p = 0.01$ ). (Wald = 46.97, sig. =0.030 < 0.05). Esto demuestra la importancia de la toma de decisiones e inclusión en la escuela . Esta participación es crucial para establecer un ambiente escolar cohesionado y respaldado por la comunidad, lo cual puede mejorar tanto la moral como el rendimiento de docentes y estudiantes. Investigaciones como las de Ferreira y Barbosa (2020) han demostrado que los directores deben estar involucrados activamente en la administración de las

escuelas y conectarse con la comunidad para mejorar el rendimiento académico. Según la teoría de McClelland, pueden fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes. Los resultados de la tesis indican que los docentes que se sienten integralmente involucrados en la gestión escolar y participan activamente en iniciativas comunitarias tienden a estar más comprometidos y a desempeñarse mejor en sus roles.

Finalmente, el resultado obtenido en el cuarto objetivo examina como el liderazgo directivo impacta en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente . El liderazgo directivo influye en un 23.2% en esta dimensión . La perspectiva del liderazgo directivo en general (con solo un 12% considerado bueno). Wald = 4.010, sig. = 0.047 < 0.05 . En esta investigación indica deficiencias en el apoyo al crecimiento profesional y la identidad docente. Se sugiere que esta dimensión DPI es un factor clave que influye en el rendimiento de los maestros , destacando la necesidad de programas continuos de formación y desarrollo. De acuerdo con Ngwenya (2021) y otros, los directores que fomentan el crecimiento profesional continuo y fortalecen la identidad de los docentes aumentan su compromiso y eficacia. Para ayudar a los docentes a crecer profesionalmente, los directivos deben brindar apoyo y liderazgo, según la Teoría del Liderazgo Situacional. Los directivos pueden satisfacer las necesidades de logro y el poder de los maestros al invertir en su desarrollo profesional de los profesores y reconocer sus logros. Como resultado, su desempeño y compromiso mejorarán.

También es importante considerar a Silva (2022) y Ngwenya (2021) destacan que la evaluación del desempeño docente, vinculada al liderazgo directivo, tiene un impacto directo en la excelencia de la educación . Los líderes que promueven la formación profesional constante y fortalecen la identidad docente contribuyen significativamente al compromiso y la eficacia de los maestros. Estas evaluaciones rigurosas y constructivas permiten a los docentes recibir retroalimentación continua y ajustar sus prácticas pedagógicas para optimizar el rendimiento de los estudiantes.

Las hipótesis planteadas en la tesis encuentran un respaldo parcial en los resultados obtenidos. El liderazgo directivo ejerce un impacto significativo en el de docente, pero existen áreas críticas que requieren atención y mejora. Futuras investigaciones podrían explorar más a fondo estos aspectos y desarrollar



intervenciones específicas para optimizar el liderazgo en los centros educativos del Callao.

Según Minedu (2014) en el “ MBDD” señala que un líder educativo debe poseer habilidades para introducir innovaciones, crear un ambiente que favorezca el aprendizaje y fomentar la convivencia democrática y la cooperación intercultural. Estas capacidades son esenciales para mejorar el proceso educativo y, por ende, el desempeño docente. Un liderazgo directivo efectivo implica la habilidad de ajustarse a los requerimientos específicos de los maestros y educandos , promoviendo prácticas pedagógicas inclusivas y colaborativas.

Como se ha podido analizar el estudio resalta la significancia de un liderazgo directivo efectivo en el rendimiento docente y, por ende, en la excelencia educativa. Para mejorar la educación en las instituciones públicas, es crucial formar y capacitar a los directivos en habilidades de liderazgo pedagógico, promoviendo un ambiente colaborativo donde directivos y docentes trabajen juntos para mejorar la práctica educativa. Este tipo de liderazgo no solo se limita a las decisiones administrativas, sino que también implica inspirar, motivar y orientar al personal docente. Cuando los directivos escolares ejercen un liderazgo fuerte y positivo, se muestra una mejora notable en la preparación y la calidad educativa que los docentes ofrecen a sus estudiantes. Además, un liderazgo directivo sólido facilita el involucramiento activo de los maestros en la administración escolar y su articulación con el entorno social , promoviendo un entorno educativo más colaborativo y cohesionado.

## V. CONCLUSIONES

Primera, los hallazgos obtenidos respecto al objetivo general muestran una influencia positiva y relevante del liderazgo directivo en el rendimiento de los maestros . Con un coeficiente de Nagelkerke de 31.6% y un Wald mayor a 4, se evidencia que el liderazgo ejerce un efecto destacado en el rendimiento de los educadores . Además , el nivel medio del liderazgo directivo (Wald = 4.062, sig. = 0.044 < 0.05) predice el nivel medio del desempeño docente (Wald = 4.404, sig. = 0.036 < 0.05).

Segunda, con respecto al primer objetivo específico , los hallazgos indicaron que el liderazgo directivo influye en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes , constituyendo un 16.3% de la variable liderazgo directivo. Además, el nivel medio de la variable liderazgo directivo (Wald = 41.39 > 4; sig. = 0.042 < 0.05) predice el nivel medio de esta dimensión (Wald = 16.66 > 4; sig. = 0.035 < 0.05). Se sugiere que el liderazgo efectivo mejora la preparación de los maestros para ayudar a sus estudiantes a aprender. Esta preparación puede ser significativamente mejorada con un liderazgo directivo que proporcione orientación clara, recursos adecuados y formación continua, asegurando que los docentes estén mejor equipados para enfrentar los desafíos educativos.

Tercera, en cuanto al segundo objetivo específico, los hallazgos indicaron que el liderazgo directivo impacta en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En esta dimensión, el liderazgo presenta un 19.2% de influencia. Así mismo un nivel medio de la variable liderazgo directivo (Wald = 4.226 > 4; sig. = 0.040 < 0.05) predice el nivel medio de la dimensión EAE (Wald = 10.791 > 4; sig. = 0.001 < 0.05). La alta correlación sugiere que los maestros son más efectivos en su enseñanza cuando los directores proporcionan una orientación clara y coherente sobre los procesos pedagógicos. Estos hallazgos demuestran que las estrategias pedagógicas y el compromiso docente en la enseñanza mejoran con un liderazgo efectivo.

Cuarta, con respecto al tercer objetivo específico, los hallazgos concluyeron que el liderazgo directivo tiene un impacto en la dimensión de gestión escolar articulada a la comunidad. Los hallazgos mostraron una conexión notablemente relevante entre

el liderazgo directivo y la PGE ( $p < 0.001$ ). En esta dimensión, el liderazgo directivo tiene un impacto del 39.4%. Además, un nivel medio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 46.97 > 4$ ;  $sig. = 0.030 < 0.05$ ) predice el nivel medio de la dimensión PGE ( $Wald = 66.10 > 4$ ;  $sig. = 0.010 < 0.05$ ). Un buen liderazgo mejora el entorno escolar al fomentar una mayor colaboración entre la escuela y el entorno .

Quinta, con lo que concierne al cuarto objetivo específico, los análisis evidenciaron que el liderazgo impacta en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. En esta dimensión, el 23.2% está influenciado por el liderazgo directivo .El nivel medio de la variable liderazgo directivo ( $Wald = 4.010 > 4$ ;  $sig. = 0.047 < 0.05$ ) predice el nivel medio de la dimensión DPI ( $Wald = 11.225 > 4$ ;  $sig. = 0.001 < 0.05$ ). Se subraya la importancia de un liderazgo que fomente el crecimiento y el desarrollo profesional continuo de los maestros , fortaleciendo su identidad y compromiso con la educación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Según la teoría del liderazgo situacional propuesta por Hersey y Blanchard (2004), en el contexto educativo, un líder situacional puede ajustar su enfoque según las necesidades de los maestros . Esta teoría permite comprender como el liderazgo directivo puede impactar en el rendimiento de los profesores . Adaptando el estilo de liderazgo a las necesidades y niveles de madurez de los docentes, los líderes educativos pueden mejorar la competencia, la motivación y la efectividad de los maestros. Por esta razón se han propuesto las siguientes recomendaciones :

Primero, a los directivos se le propone estar constantemente capacitándose y actualizándose en programas de formación continua centrados en liderazgo situacional , transformacional , gestión educativa y desarrollo de competencias directivas. Integrar sistemas la tecnología para mejorar la comunicación, la gestión de datos y la administración escolar. Con el fin de mejorar sus habilidades como lideres directivos y aumentar su capacidad para influir positivamente en el desempeño docente y el entorno educativo.

Segundo , se recomienda a los encargados de la gestión en los centros educativos crear ambientes de diálogo y colaboración con los docentes para discutir estrategias pedagógicas, así como diseñar y actualizar el currículo escolar para que sea relevante y contextualizado, considerando las necesidades y realidades locales de los estudiantes. La calidad de la planificación didáctica puede mejorarse mediante un liderazgo de dirección sólido que ofrezca respaldo y orientación a los maestros .

Tercero , se sugiere a lideres de los centros educativas basándose en los hallazgos. Implementar un sistema de seguimiento y retroalimentación continua para asegurar la eficiencia de las metodologías pedagógicas y su alineación con los propósitos de aprendizaje. Para evaluar la enseñanza de los docentes, se deben utilizar los estándares del "MBDD", ya que ofrecen información directa y valiosa sobre

la implementación y efectividad de las estrategias pedagógicas. Esto permitirá realizar los ajustes necesarios para mejorar continuamente la calidad educativa .

Cuarto , se sugiere a los directivos implementar programas de crecimiento continúen colaboración con aliados estratégicos, diseñados para atender las necesidades particulares de los docentes. Estos programas pueden incluir talleres, cursos, diplomados, especializaciones y posgrados en áreas como pedagogía, tecnología educativa y desarrollo de habilidades blandas. El objetivo es ayudar a los docentes estar al tanto de las nuevas tendencias y metodologías educativas, mejorando así su competencia y confianza en el aula.

Quinto , a futuros investigadores interesados en explorar el impacto del liderazgo directivo en el rendimiento de los docentes se les sugiere incorporar un enfoque cualitativo en sus estudios. Este tipo de enfoque complementa los métodos cuantitativos al proporcionar una visión más amplia , completa y contextualizada que guíe las practicas educativas y las políticas escolares . Al integrar las percepciones y experiencias individuales de los docentes a través de entrevistas , las dinámicas interpersonales, las voces de los estudiantes y la comunidad, y los estudios de casos específicos, los investigadores pueden obtener una visión más completa y holística que guíe mejor las prácticas educativas y las políticas escolares.

## VI. REFERENCIAS

- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Aretio, L. G (2021). *La educación a distancia y el aprendizaje virtual: Realidades y tendencias*.
- 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. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bojović, Z., Bojović, P. , Vujošević, D., & Šuh, J. (2020). La educación en tiempos de crisis: Rápida transición a la educación a distancia. *Aplicaciones informáticas en la enseñanza de la ingeniería*, 28(6), 1467-1489.
- Bravo, L., y Dávila, L. (2020). El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Iquitos. *Revista Horizontes*, 8(2), 1-10. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/503>
- Castrillón, I.(2021). Liderazgo, directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas - 2020. Lima Norte.
- Cerón, F., Díaz, M., y Ramírez, J. (2020). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje en la educación superior*.
- Chambi, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes*, 5(21), 1350-1362. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761>
- ChampagnatAbu, M., y Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186-202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Chaves-Barboza, E., y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13197>
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill Latinoamericana.

- Cóndor, B., y Remache, M. (2020). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Covey, S. (2003). *The 7 habits of highly effective people: Restoring the character ethic*. Paídos. <https://www.colomos.ceti.mx/documentos/goe/los7HabitosGenteAltamenteEfectiva.pdf>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2021). Effective Teacher Professional Development. *Learning Policy Institute*.
- De docentes, A. la E. (s/f). Informe mundial sobre el personal docente. *Teachertaskforce.org*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de [https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-01/2023\\_UNESCO-TTF\\_GlobalReportTeachersHighlights\\_ES.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-01/2023_UNESCO-TTF_GlobalReportTeachersHighlights_ES.pdf)
- De la Ese, N. (2022). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas. Ecuador en el año 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18059/DelaEse\\_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18059/DelaEse_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Ferreira, J., y Barbosa, L. (2020). Liderazgo efectivo y mejora de la práctica pedagógica en Malasia.
- Garcia, E., y Weiss, E. (2023). The role of teachers in mitigating student learning loss during the COVID-19 pandemic. *Economic Policy Institute*.
- García-Salirrosas, E. E., y Millones-Liza, P. M. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en educación remota durante la pandemia de la COVID-19 en Perú. *Revista Electrónica Educare*, 26(1), 1-19.
- Gershenson, S., Hansen, M., y Lindsay, C. A. (2021). Teacher quality gaps in the US: Trends, sources, and implications. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 694(1), 32-47.
- Hernández, P., y Pérez, J. (2023). *Conceptos y aplicaciones de la población en investigación*. *Revista Internacional de Investigación Científica*, 30(3), 105-120. <https://doi.org/10.1016/j.riic.2023.03.005>
- . Hersey, P., y Blanchard, K. (1970). *Liderazgo de máximo nivel*. Universidad de Ohio.
- Hersey, P., y Blanchard, K. (2004). *Management of organizational behavior*. Prentice Hall. <https://www.kenblanchardbooks.com/wp-content/uploads/2017/08/Management-of-Organizational-Behavior-Read-Sample0001.pdf> <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

- Hsieh, J. C. (2020). *A practitioner's guide to educational research: Conducting, interpreting, and applying research for success*. Routledge.
- Jakavonytė-Staškuvienė, D., & Strazdauskienė, V. (2023). Señales del liderazgo de un gerente en una institución educativa de calidad: Casos de la ciudad y el centro del distrito de Lituania. *Ciencias Sociales*, 12(3), 138. <https://doi.org/10.3390/socsci12030138>
- Jones, N., y Kessler, M. (2020). Measuring teacher effectiveness: New insights from classroom observations and student surveys. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(1), 24-44.
- Kartini, D., Kristiawan, M., y Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164. [https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494\\_The\\_Influence\\_of\\_Principal's\\_Leadership\\_Academic\\_Supervision\\_and\\_Professional\\_Competence\\_toward\\_Teachers'\\_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494_The_Influence_of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_and_Professional_Competence_toward_Teachers'_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals)
- Kini, T., & Podolsky, A. (2021). Addressing California's Growing Teacher Shortage: 2021 Update. *Learning Policy Institute*.
- Lara, M., Pérez, J., y Rodríguez, A. (2022). Impacto de la tecnología en la educación durante la pandemia de COVID-19.
- Leyva, P. (2021). Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima [Universidad Peruana Unión].
- López, M. A. (2021). *Métodos de investigación no experimental: Enfoques y aplicaciones*. Editorial Académica.
- Martínez, A., Gómez, L., y Sánchez, P. (2020). Competencias digitales del profesorado en España.
- Martínez, D., y López, M. (2023). *Diseño y aplicación de encuestas en estudios de mercado*. *Revista Internacional de Investigación Científica*, 31(3), 98-115. <https://doi.org/10.1016/j.riic.2023.03.005>
- Martínez, A., y Sánchez, R. (2021). *Metodología de la investigación: Métodos de muestreo*. Editorial Académica.
- McClelland. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Ediciones Madrid.
- Méndez, L., & Castro, R. (2022). *Estudios correlacionales: Métodos y aplicaciones*. *Journal of Quantitative Research*, 14(2), 85-98. <https://doi.org/10.1234/jqr.2022.02.007>



- Meza, K. y Ramos, A. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. Leadership styles of the educational director. *Revista Peruana De investigación E innovación Educativa*, 1(1), e20670. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i1.20670>
- Ministerio de Educación del Perú (Minedu). (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (Minedu). (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Editora Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (Minedu). (2022). *Ley de la reforma magisterial*. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/>
- Miras-Teruel, J., y Longás-Mayayo, J. (2020). Liderazgo pedagógico y dirección en la educación básica. *Puriq*, 4, e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Ngwenya, T. (2021). Desafíos y oportunidades de la educación en línea en África.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2019). *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS 2018 Results*.
- Oyarzún, C., González, M., Soto, R., Merino, V., Morales, M., Toro, M., & Urzúa, A. (2020). Liderazgo y colaboración entre escuelas: La experiencia de una red autogestionada de mejoramiento escolar en contextos vulnerables. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 427-446. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941oyarzun24>
- Papay, J. P., Taylor, E. S., Tyler, J. H., & Laski, M. E. (2020). Learning job skills from colleagues at work: Evidence from a field experiment using teacher performance data. *American Economic Journal: Economic Policy*, 12(1), 359-388.
- Pérez, J. F. (2021). *Investigación causal: Teoría y práctica*. *Journal of Experimental Research*, 21(4), 41-54. <https://doi.org/10.1016/j.jer.2021.04.006>
- Reguant, M., & Martínez, F. (2014). Operacionalización de conceptos y variables. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>
- Ruiz, C. M., & Pérez, J. F. (2023). *Análisis estadístico en ciencias sociales: Enfoques y aplicaciones*. *Revista de Métodos Cuantitativos*, 31(1), 110-130. <https://doi.org/10.56>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Panapo. [http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Segil-Rodríguez, M. M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *EPISTEME KOINONIA*, 4(7), 75. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v4i7.1171>

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

Smith, J. (2021). *Understanding fundamental research principles*. Journal of Theoretical Science, 58(2), 123-145. <https://doi.org/10.1016/j.jts.2021.01.00178/rmc.2023.01.012>

Torres, A. (2020). La relación de liderazgo. Entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana [Universidad de Navarra]. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/59713>

UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020: Inclusión y educación*.

Zevallos , L. (2020). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Revista de Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 3(8), 10.

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

AUTOR : YOLANDA DINA ESPINOZA SANCHEZ

TÍTULO DE ESTUDIO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CALLAO , 2024

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	Mira y Longás (2020) el liderazgo directivo se define como la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo para cumplir con la visión de la organización y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo.	Liderazgo directivo se medirá a través de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento del cuestionario a los directivos que laboran en las instituciones educativas públicas del Callao , el cual constará de 15 ítems. En función las dos dimensiones: La gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para los aprendizajes. Aplicado a los directores .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</li> </ul>	Gestión institucional	<p style="text-align: center;">Likert Politémico Ordinal</p> <p>(1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</li> </ul>	Gestión administrativa  Gestión pedagógica: acompañamiento sistemático a los docentes  Desarrollo profesional	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	Según Kartini et al. (2020) se define como la capacidad de los maestros para liderar cada una de las actividades de aprendizaje, lo que refleja la acción que realizan durante la ejecución de las tareas de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La variable desempeño docente se medirá a través de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento del cuestionario a los docentes que laboran en instituciones educativas públicas del Callao , el cual constará de 22 ítems. En función a las cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de identidad y profesionalidad docente. Aplicado a docentes .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> </ul>	Características de los estudiantes y conocimiento actualizado 'de prácticas pedagógicas.	Likert Politémico Ordinal  (1)Nunca (2)raras veces (3)frecuentemente ( 4) Siempre
				Planificación de los aprendizajes	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> </ul>	Construye un clima propicio para el aprendizaje	
				Evalúa permanentemente el aprendizaje.	
				Desarrollo de estrategias y recursos pedagógicos	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> </ul>	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	
				Establece relaciones de respeto, colaboración con la comunidad educativa .	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de identidad y profesionalidad docente</li> </ul>	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	
				Reflexiona acerca del aprendizaje de todos sus estudiantes.	

## **Anexo 2 . Instrumentos de recolección de datos**

### **CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño del director de la institución educativa. Contesta a las preguntas marcando con X en un solo recuadro, según su opinión, este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN				
		1	2	3	4
<b>Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.:</b>					
<b>Gestión Institucional</b>					
1	Los directivos reconocen las características institucionales, del entorno familiar y social para la elaboración de documentos de gestión.				
2	Los directivos suscitan el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)				
3	Los directivos toman decisiones y desarrollan acciones previstas en la institución tomando en cuenta la participación y organización de la comunidad educativa.				
4	Los directivos reconocen que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.				
<b>Gestión Administrativa</b>					
5	Los directivos disponen del uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.				
6	Los directivos verifican el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.				

7	Los directivos realizan un buen empleo de los recursos financieros, orientados al enfoque de resultados, ya que es beneficioso para la institución educativa.				
8	Los directivos brindan las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.				
<b>Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</b>					
<b>Gestión Pedagógica</b>					
9	Los directivos evalúan constantemente la mejora del desempeño docente, y brindan oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.				
10	Los directivos están pendientes que la comunicación entre docentes, para tratar sobre que las prácticas pedagógicas, sean cordiales, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.				
11	En la institución educativa las acciones que programa el equipo directivo facilita la implementación de Proyectos de innovación, investigación Pedagógica				
12	Los directivos promueven y orientan la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.				
13	Los directivos supervisan que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.				
<b>Desarrollo profesional</b>					
14	Los directivos promueven un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.				
15	Los directivos estimulan y ponen en práctica la iniciativa de espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución.				

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucción. Estimado docente a continuación se le presentan una serie de ítems, se le recomienda leerlo con detenimiento, luego de ello con la imparcialidad que caracteriza a todo(a) docente, conteste usted marcando con una (X) cada uno de los ítems propuestos de acuerdo a lo que usted cree pertinente. Se le hace saber que sus respuestas solamente servirán para la realización de la investigación,

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
<b>Indicador:</b> Características de los estudiantes y conocimiento actualizado de prácticas pedagógicas.					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
<b>Indicador:</b> Planificación de los aprendizajes					
4	Elaboro la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados				
5	Contextualizo 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.				

6	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
<b>DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
<b>Indicador:</b> Construye un clima propicio para el aprendizaje					
7	Fomento en el aula la comunicación 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.				
8	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
<b>Indicador:</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje					
9	Evaluó 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.				
10	Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
11	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
<b>Indicador:</b> Estrategias pedagógicas y recursos pedagógicos					
12	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales				
13	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
<b>Indicador:</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela					
14	Interactúo con mis colegas , 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.				



15	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
16	Desarrollo , individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
<b>Indicador:</b> Establece relaciones de respeto, colaboración con la comunidad educativa .					
17	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
18	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE IDENTIDAD Y LA PROFESIONALIDAD DOCENTE</b>					
<b>Indicador:</b> Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional					
19	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
20	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
<b>Indicador:</b> Reflexiona acerca del aprendizaje de todos sus estudiantes					
21	Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
22	Actuó y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

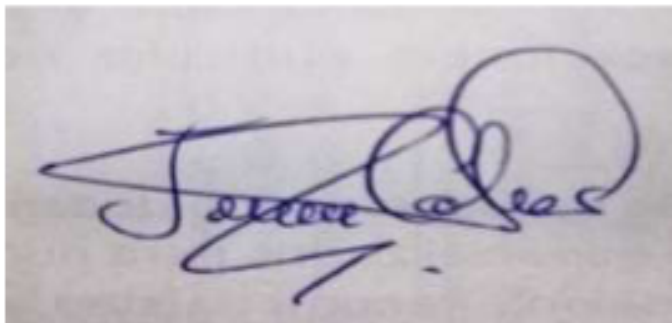
Adaptado de Dávila (2022)

Anexo 3 : Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Jessica Kelly Colmenares López
Documento de identidad	18179048
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	5149 San Juan Bautista
Cargo	Docente
Número telefónico	986549419
Firma	
Fecha	31 DE MAYO DEL 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Definición de la variable:** Miras-Teruel y Longás - Mayayo (2020) el liderazgo directivo se define como la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo para cumplir con la visión de la organización y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
• Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Gestión institucional	1) Los directivos reconocen las características institucionales, del entorno familiar y social para la elaboración de documentos de gestión.	1	1	1	1	
		2) Los directivos suscitan el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)	1	1	1	1	
		3) Los directivos toman decisiones y desarrollan acciones previstas en la institución tomando en cuenta la participación y organización de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4) Los directivos reconocen que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	5) Los directivos disponen del uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.	1	1	1	1	
		6) Los directivos verifican el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.	1	1	1	1	



		7) Los directivos realizan el presupuesto de los recursos financieros, orientados al enfoque de resultados, ya que es beneficioso para la institución educativa.	1	1	1	1	
		8) Los directivos brindan las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.	1	1	1	1	
• Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión pedagógica: acompañamiento sistemático a los docentes	9) Los directivos evalúan constantemente la mejora del desempeño docente, y brindan oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		10) Los directivos están pendientes que la comunicación entre docentes, para tratar sobre que las prácticas pedagógicas, sean cordiales, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		11) En la institución educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan la implementación de Proyectos de innovación, investigación Pedagógica	1	1	1	1	
		12) Los directivos promueven y orientan la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.	1	1	1	1	
		13) Los directivos supervisan que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	1	1	1	1	
		Desarrollo profesional	14) Los directivos promueven un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	1	1	1	1
	15) Los directivos estimulan y ponen en práctica la iniciativa de espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución.		1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

**Definición de la variable:** Según Kartini et al. (2020) se define como la capacidad de los maestros para liderar cada una de las actividades de aprendizaje, lo que refleja la acción que realizan durante la ejecución de las tareas de enseñanza.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y conocimiento actualizado de prácticas pedagógicas.	1) Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2) Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3) Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planificación de los aprendizajes	4) Elaboro 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	
		5) Contextualizo 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	
		6) Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Mejora la calidad del servicio educativo, colaborando activamente en equipos de trabajo.							
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye un clima propicio para el aprendizaje	7) Fomento en el aula la comunicación de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1			
		8) Resuelvo 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			
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	9) Evaluó 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			
		10) Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1			
11) Comparto 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				
Estrategias pedagógicas y recursos pedagógicos	12) Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1				
	13) Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1				
Participación en la gestión de la	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	14) Interactúo con mis colegas, 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			




## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Mejora la calidad del servicio educativo, colaborando activamente en equipos de trabajo.							
	Establece relaciones de respeto, colaboración con la comunidad educativa	16) Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1			
		17) Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1			
		18) Comparto con las familias de mis 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			
Desarrollo de la identidad profesional docente	Reflexiona en comunidades de docentes y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	19) Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1			
		20) Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1			
	Reflexiona acerca del aprendizaje de todos sus estudiantes.	21) Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1			
		22) Actuó y tomo 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
Objetivo del instrumento	Recolección de datos del estudio de investigación .
Nombres y apellidos del experto	Percy Oswaldo Arcara Rosillo
Documento de identidad	25545331
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E 5149 San Juan Bautista
Cargo	Director de la institución Educativa
Número telefónico	943933778
Firma	
Fecha	31 DE MAYO DEL 2024



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Definición de la variable:** Miras-Teruel y Longás - Mayayo (2020) el liderazgo directivo se define como la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo para cumplir con la visión de la organización y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
• Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Gestión institucional	1) Los directivos reconocen las características institucionales, del entorno familiar y social para la elaboración de documentos de gestión.	1	1	1	1	
		2) Los directivos suscitan el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)	1	1	1	1	
		3) Los directivos toman decisiones y desarrollan acciones previstas en la institución tomando en cuenta la participación y organización de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4) Los directivos reconocen que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	5) Los directivos disponen del uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.	1	1	1	1	
		6) Los directivos verifican el cumplimiento de las horas	1	1	1	1	




• Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión pedagógica: acompañamiento sistemático a los docentes	7) Los directivos realizan un buen empleo de los recursos financieros, orientados al enfoque de resultados, ya que es beneficioso para la institución educativa.	1	1	1	1	
		8) Los directivos brindan las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		9) Los directivos evalúan constantemente la mejora del desempeño docente, y brindan oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	10) Los directivos están pendientes que la comunicación entre docentes, para tratar sobre que las prácticas pedagógicas, sean cordiales, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		11) En la institución educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan la implementación de Proyectos de innovación, investigación Pedagógica	1	1	1	1	
		12) Los directivos promueven y orientan la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.	1	1	1	1	
		13) Los directivos supervisan que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	1	1	1	1	
		14) Los directivos promueven un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	1	1	1	1	
		15) Los directivos estimulan y ponen en práctica la iniciativa de espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos del estudio de investigación .
Nombres y apellidos del experto	Percy Oswaldo Arcara Rosilio
Documento de identidad	25545331
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E 5149 San Juan Bautista
Cargo	Director de la institución Educativa
Número telefónico	943933778
Firma	
Fecha	31 DE MAYO DEL 2024





MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Según Kartini et al. (2020) se define como la capacidad de los maestros para liderar cada una de las actividades de aprendizaje, lo que refleja la acción que realizan durante la ejecución de las tareas de enseñanza.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y conocimiento actualizado de prácticas pedagógicas.	1) Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2) Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3) Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planificación de los aprendizajes	4) Elaboro 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	
		5) Contextualizo 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	
		6) Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los	1	1	1	1	



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye un clima propicio para el aprendizaje	7) Fomento en el aula la comunicación 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	
		8) Resuelvo 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	
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	9) Evaluó 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	
		10) Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		11) Comparto 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	
	Estrategias pedagógicas y recursos pedagógicos	12) Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1	
13) Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		1	1	1	1		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	14) Interactúo con mis colegas, 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	
		15) Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de	1	1	1	1	

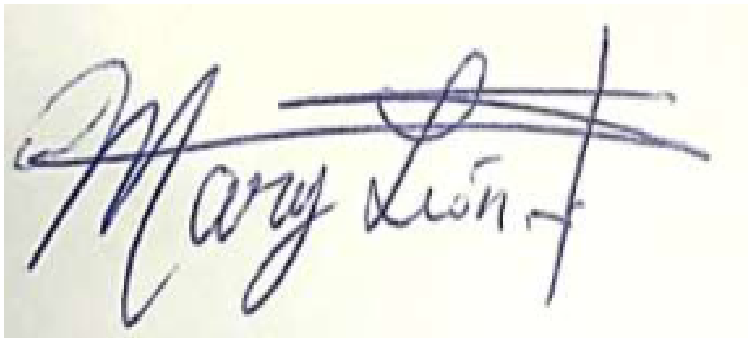


		mejora continua involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
		16) Desarrollo , individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración con la comunidad educativa	17) Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		18) Comparto con las familias de mis 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	
Desarrollo de identidad profesionalidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	19) Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		20) Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	
	Reflexiona acerca del aprendizaje de todos sus estudiantes.	21) Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1	
		22) Actuó y tomo 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
Objetivo del instrumento	Recolectar información de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Mary Yusting Thanairy León Flores
Documento de identidad	74638455
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E 5149 San Juan Bautista
Cargo	Docente
Número telefónico	955204665
Firma	
Fecha	31 DE MAYO DEL 2024



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Definición de la variable:** Miras-Teruel y Longás - Mayayo (2020) el liderazgo directivo se define como la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo para cumplir con la visión de la organización y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su f 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 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Gestión institucional	1) Los directivos reconocen las características institucionales, del entorno familiar y social para la elaboración de documentos de gestión.	1	1	1	1	
		2) Los directivos suscitan el trabajo colaborativo para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, RI)	1	1	1	1	
		3) Los directivos toman decisiones y desarrollan acciones previstas en la institución tomando en cuenta la participación y organización de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4) Los directivos reconocen que los comités de aula, APAFA, CONEI son importante para promover la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	5) Los directivos disponen del uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo para beneficio de una enseñanza de calidad, asegurándose del correcto funcionamiento de la institución.	1	1	1	1	
		6) Los directivos verifican el cumplimiento de las horas lectivas de clase en la institución educativa con la finalidad de beneficiar los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas.	1	1	1	1	

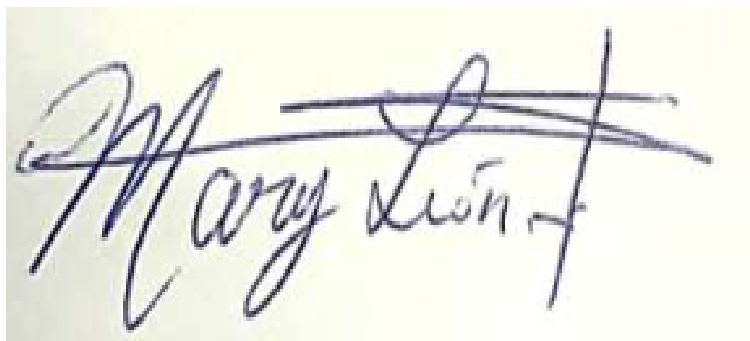


• Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión pedagógica: acompañamiento sistemático a los docentes	7) Los directivos realizan un empleo de los recursos financieros, orientados al enfoque de resultados, ya que es beneficioso para la institución educativa.	1	1	1	1	
		8) Los directivos brindan las estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar a la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		9) Los directivos evalúan constantemente la mejora del desempeño docente, y brindan oportunidades de formación continua para orientarse al logro de las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		10) Los directivos están pendientes que la comunicación entre docentes, para tratar sobre que las prácticas pedagógicas, sean cordiales, con respeto y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		11) En la institución educativa las acciones que programa el equipo directivo facilitan la implementación de Proyectos de innovación, investigación Pedagógica	1	1	1	1	
		12) Los directivos promueven y orientan la participación del equipo docente, en los procesos de planificación curricular.	1	1	1	1	
		13) Los directivos supervisan que la práctica docente esté basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	1	1	1	1	
		Desarrollo profesional	14) Los directivos promueven un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	1	1	1	1
	15) Los directivos estimulan y ponen en práctica la iniciativa de espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución.		1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar información de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Mary Yusting Thanairy León Flores
Documento de identidad	74638455
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E 5149 San Juan Bautista
Cargo	Docente
Número telefónico	955204665
Firma	
Fecha	31 DE MAYO DEL 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Según Kartini et al. (2020) se define como la capacidad de los maestros para liderar cada una de las actividades de aprendizaje, lo que refleja la acción que realizan durante la ejecución de las tareas de enseñanza.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y conocimiento actualizado de prácticas pedagógicas.	1) Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2) Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3) Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planificación de los aprendizajes	4) Elaboro 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	
		5) Contextualizo 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	
		6) Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los	1	1	1	1	



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye un clima propicio para el aprendizaje	7) Fomento en el aula la comunicación 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	
		8) Resuelvo 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	
		9) Evaluó 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	
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	10) Evaluó los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		11) Comparto 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	
		12) Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1	
Estrategias pedagógicas y recursos pedagógicos	13) Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1		
	14) Interactúo con mis colegas , 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		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	15) Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		mejora constantemente involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
		16) Desarrollo , individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración con la comunidad educativa	17) Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		18) Comparto con las familias de mis 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	
Desarrollo de identidad profesionalidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	19) Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		20) Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	
	Reflexiona acerca del aprendizaje de todos sus estudiantes.	21) Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	1	1	1	
		22) Actuó y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

### PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	LIDERAZGO DIRECTIVO															suma			
	Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.							*Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
1	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	49	CONFIABILIDAD	CONSISTENCIA	
2	4	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	35			
3	1	2	4	3	1	2	1	4	2	2	2	1	3	3	4	35			
4	2	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	44			
5	3	3	1	3	3	2	2	4	2	1	3	1	3	1	2	34	$\alpha = (n / (n-1)) * [1 - (\sum SD^2 / ST^2)]$	0.720406106	
6	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	48	0.720406106		
7	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	40	n= número de items del instrumento		
8	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	43	$\sum SD^2$ = sumatoria de las varianzas de los items		
varianza	0.7	0.7	1.1	0.9	0.8	0.4	0.7	0.5	0.7	0.7	0.3	1	0.2	1	0.5	$ST^2$ =varianza total del instrumento			
suma de varianzas	10																		
varianza de la suma de los ítems	31																		
																15			
																	El instrumento es de confiable		

### PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE																						SUMA			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela						Desarrollo de identidad y							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22				
1	2	2	4	3	2	1	4	2	2	4	3	3	1	2	4	3	4	4	2	2	2	2	58			
2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	1	42			
3	1	4	4	4	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	50			
4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	1	3	1	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	63			
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	57			
6	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	64			
7	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	55	$\alpha = (n / (n-1)) * [1 - (\sum SD^2 / ST^2)]$		
8	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	65	n= número de items del instrumento		
varianza	0.9	0.6	0.9	0.6	0.5	0.5	0.9	0.8	0.3	1	0.1	0.5	1.2	0.7	0.5	0.2	0.7	0.5	0.6	1.1	0.5	1.2	$\sum SD^2$ = sumatoria de las varianzas de los items			
suma de varianzas	15																									
varianza de la suma de los ítems	53																									
																								22		
																								El instrumento es confiable		
																								$\alpha = (n / (n-1)) * [1 - (\sum SD^2 / ST^2)]$	0.757226399	



## **Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024

Investigador (a) : Yolanda Dina Espinoza Sanchez

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “ El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024 ”, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao en 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de Estudio Maestría en administración de la Educación , de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa San Juan Bautista y Manuel Seoane Corrales .

En este estudio se concluyó que hay una conexión positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Los directores que emplean habilidades de liderazgo efectivos tienden a mejorar diferentes aspectos del rendimiento docente.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la institución 5149 San Juan Bautista y Manuel Seoane Corrales . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

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

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Yolanda Dina Espinoza Sanchez email: Yolandaespinozasanchez52 @gmail.com y asesor Segundo Sigifredo Pérez Saavedra email. sperez15@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Fecha: y hora:

Nombre y apellidos:

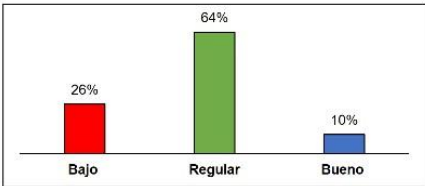
Firma(s):

Fecha y hora:

## Anexo 6 . Reporte de similitud en software Turniting

Liderazgo directivo y desempeño docente			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>5%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet		7%
2	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante		5%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet		3%
4	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante		1%
5	<b>Submitted to Universidad Francisco de Vitoria</b> Trabajo del estudiante		<1%
6	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet		<1%
7	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet		<1%
8	<b>Submitted to Dumlupinar University</b> Trabajo del estudiante		<1%


feedback studio
YOLANDA DINA ESPINOZA SANCHEZ | Liderazgo directivo y desempeño docente
?



*Figura 3. Niveles del Desempeño docente*

La Figura 3 muestra los porcentajes que corresponden a los niveles de desempeño de los maestros. Solo el 10% de los maestros alcanzan el nivel bueno, mientras que la mayoría, el 64 %, está en el nivel regular. Sin embargo, un 26 % de los maestros tienen un nivel deficiente.

**Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño docente**



?

?

?

16

?

?

?


?

## Anexo 7. Análisis complementario


### Cálculo de tamaño de la muestra

#### Calculadora de muestra

Nivel de confianza:   95%  99%

Margen de Error: 

5

Población: 

100

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

81

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 4 de junio de 2024  
Carta P. 0367-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.  
Percy Oswaldo Arcaya Rosillo  
Director  
I.E 5149 SAN JUAN BAUTISTA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Espinoza Sanchez , Yolanda Dina; identificada con DNI N° 48320704 y con código de matrícula N° 7003121496; 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:

**El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 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 Espinoza Sanchez , Yolanda Dina 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](mailto: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 Murrúa  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



# INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5149 “SAN JUAN BAUTISTA”( UGEL VENTANILLA )

Callao , 06 de junio del 2024

Dra. Helga R. Majo Marrufo

Jefe de escuela de posgrado de la UCV filial Lima campus – Los  
Olivos

De mi mayor consideración :

Me dirijo a Ud. En merito a la Carta P. 0367-2024-UCV-VA-EPG-F01/J, documento con el cual me presenta a Espinoza Sanchez , Yolanda Dina; identificada con DNI N° 48320704 y con código de matrícula N° 7003121496; 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: El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024.

El despacho de la dirección de la institución educativa 5149 San Juan Bautista otorga el permiso a la estudiante en mención, para recabar información necesaria y lograr el objetivo propuesto en su trabajo de investigación. Cabe recordarle que, de su parte queda el compromiso de hacer entrega a la institución educativa a mi cargo los resultados del estudio.

Sin más que decir, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente

Mg. Percy Arcajo Rosillo  
I.E. 5149 S.J.B.  
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS  
GRADO

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

Lima, 4 de junio de 2024  
Carta P. 0368-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Miguel Angel Zapata Panta  
Director  
I.E MANUEL SEOANE CORRALES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ESPINOZA SANCHEZ , YOLANDA DINA ; identificada con DNI N° 48320704 y con código de matrícula N° 7003121496; 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:

**El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 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 ESPINOZA SANCHEZ , YOLANDA DINA 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](mailto: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,



*Helga R. Majo Marrufo*

Dña. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV



# "INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL SEOANE CORRALES"

UGEL VENTANILLA – CALLAO

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

Callao , 06 de junio del 2024

Dra. Helga R. Majo Marrufo

Jefe de escuela de posgrado de la UCV filial Lima campus – Los Olivos

De mi mayor consideración :

Me dirijo a Ud. En merito a la Carta P. 0367-2024-UCV-VA-EPG-F01/J, documento con el cual me presenta a Espinoza Sanchez , Yolanda Dina; identificada con DNI N° 48320704 y con código de matrícula N° 7003121496; 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: El liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones públicas del Callao , 2024.

El despacho de la dirección de la institución educativa MANUEL SEOANE CORRALES otorga el permiso a la estudiante en mención, para recabar información necesaria y lograr el objetivo propuesto en su trabajo de investigación. Cabe recordarle que, de su parte queda el compromiso de hacer entrega a la institución educativa a mi cargo los resultados del estudio.

Sin más que decir, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente



*[Handwritten Signature]*  
Lic. Miguel Kapana Pantoja  
DIRECTOR GENERAL

Director



## Anexo 9. Otras evidencias

### Base de datos de la variable liderazgo directivo

Nº	LIDERAZGO DIRECTIVO																				SUMA	V1
	Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.								Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.								S2	D2				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	S1	DI	P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15			
1	5	3	4	4	3	3	5	3	30	3	2	4	5	4	4	4	4	27	3	57	3	
2	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1	
3	5	2	4	5	5	2	5	5	33	3	2	4	2	4	3	3	4	22	1	55	3	
4	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2	
5	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2	
6	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	4	3	3	3	4	2	3	22	2	46	2	
7	5	5	5	3	2	5	5	3	33	3	3	4	4	1	4	2	4	22	2	55	3	
8	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2	
9	2	3	4	4	3	3	5	3	27	2	4	4	5	4	4	4	4	29	3	56	3	
10	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1	
11	1	2	4	3	1	2	1	4	18	1	2	2	2	2	3	3	4	18	2	36	2	
12	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2	
13	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	4	5	5	5	5	5	5	34	3	55	3	
14	2	3	4	4	3	3	1	3	23	2	4	3	3	3	4	2	3	22	2	45	2	
15	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2	
16	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2	
17	2	3	4	4	5	3	5	3	29	2	2	4	5	4	4	4	4	27	3	56	3	
18	4	2	3	1	3	1	2	2	18	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	35	2	
19	1	2	4	3	1	2	1	4	18	1	2	1	2	1	3	3	4	16	1	34	1	
20	2	4	2	1	3	2	1	3	18	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	38	2	
21	3	5	5	5	3	5	5	4	35	3	2	4	3	5	3	2	2	21	1	56	3	
22	5	3	4	4	3	3	5	4	31	3	4	3	3	5	4	2	3	24	2	55	3	
23	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2	
24	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2	
25	5	3	4	4	4	5	2	3	30	3	2	4	3	4	4	4	4	25	2	55	3	
26	4	2	3	1	3	1	2	2	18	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	35	2	
27	3	2	4	3	1	2	1	4	20	2	2	1	2	1	3	3	4	16	1	36	2	
28	2	4	2	1	3	1	2	3	18	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	38	2	
29	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2	
30	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	4	3	3	3	4	2	3	22	2	46	2	
31	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2	
32	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	3	2	3	4	4	4	22	2	43	2	
33	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	2	4	3	4	4	4	4	25	2	49	2	
34	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1	
35	2	2	4	3	1	2	1	4	19	2	2	1	2	1	3	3	4	16	1	35	2	

36	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2
37	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2
38	5	3	4	4	3	5	5	3	32	3	4	4	3	3	4	2	3	23	2	55	3
39	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2
40	2	3	3	4	3	5	2	5	27	2	5	3	5	3	4	4	4	28	3	55	3
41	2	5	4	4	5	3	5	3	31	2	5	4	4	4	4	4	4	29	3	60	3
42	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1
43	1	2	4	3	1	2	1	4	18	1	2	1	2	1	3	3	4	16	1	34	1
44	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	2	2	3	4	3	4	22	2	39	2
45	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2
46	2	3	4	4	3	3	5	3	27	2	4	3	5	5	4	5	3	29	3	56	3
47	2	2	2	3	3	2	2	3	19	2	3	2	2	1	4	2	4	18	2	37	2
48	5	3	3	3	4	2	2	5	27	2	5	3	5	3	4	4	4	28	3	55	3
49	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	2	4	3	4	4	4	4	25	2	49	2
50	4	1	3	2	3	1	2	2	18	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	35	2
51	1	2	4	3	2	2	1	4	19	2	2	1	2	1	3	3	4	16	1	35	2
52	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2
53	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2
54	5	3	4	4	3	4	3	3	29	2	4	3	3	5	4	2	5	26	2	55	3
55	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2
56	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2
57	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	2	4	3	4	4	4	4	25	2	49	2
58	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1
59	1	2	4	3	1	2	1	4	18	1	2	1	2	1	3	3	4	16	1	34	1
60	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	2	1	3	4	3	4	21	2	38	2
61	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	1	3	2	2	15	1	36	2
62	2	3	4	4	3	3	1	3	23	2	4	3	3	3	4	2	3	22	2	45	2
63	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2
64	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2
65	2	3	4	4	3	3	2	3	24	2	5	5	5	4	4	4	4	31	3	55	3
66	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	2	3	17	2	34	1
67	1	2	4	3	2	2	1	4	19	2	2	2	2	2	3	3	4	18	2	37	2
68	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2
69	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	2	3	2	2	16	1	37	2
70	2	3	4	4	3	3	1	3	23	2	4	3	3	3	4	2	3	22	2	45	2
71	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	2	2	1	4	2	4	18	2	36	2
72	1	3	3	3	3	2	2	1	18	1	1	3	2	3	4	4	4	21	2	39	2
73	5	3	1	4	3	1	5	3	25	2	5	4	3	1	4	4	4	25	2	50	2
74	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	3	3	18	2	35	2
75	2	2	4	3	2	2	2	4	21	2	2	1	2	1	3	3	4	16	1	37	2
76	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2
77	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	2	3	2	2	16	1	37	2
78	4	1	3	1	3	1	2	2	17	1	2	3	2	2	3	3	3	18	2	35	2
79	2	2	4	3	2	2	2	4	21	2	2	1	2	1	3	3	4	16	1	37	2
80	2	4	2	1	3	1	1	3	17	1	4	1	1	3	4	3	4	20	2	37	2
81	3	3	1	3	3	2	2	4	21	2	2	2	3	2	3	2	2	16	1	37	2

## Base de datos de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																																
Nº	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							Desarrollo de identidad y profesionalidad docente										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	S1	DI	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	S2	D2	P14	P15	P16	P17	P18	S3	D3	P19	P20	P21	P22	S4	D4	SUMAV2	
1	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	4	5	5	2	16	3	66	2
2	1	2	2	2	2	2	11	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	3	3	12	2	3	1	2	1	7	1	46	1
3	3	4	4	4	5	2	22	3	3	2	3	3	2	2	1	16	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	59	2
4	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	2	15	1	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	60	2
5	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	57	2
6	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	1	1	3	3	2	16	1	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	58	2
7	2	3	3	3	4	2	17	2	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	56	2
8	3	5	4	4	4	5	25	3	5	3	2	5	3	5	4	27	3	2	3	5	3	4	17	2	4	4	4	4	16	3	85	3
9	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	2	2	2	8	1	58	2
10	1	2	4	2	2	2	13	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	4	3	3	14	2	3	2	2	2	9	1	52	2
11	1	4	4	4	2	2	17	2	2	2	1	3	2	2	1	13	1	2	2	2	2	3	11	1	3	3	2	1	9	1	50	2
12	4	4	5	4	3	3	23	3	2	4	5	4	3	5	4	27	3	3	2	5	3	4	17	2	2	4	5	4	15	2	82	3
13	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	57	2
14	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	2	4	16	2	4	4	2	3	13	2	63	2
15	2	3	1	1	4	2	13	1	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	52	2
16	4	3	4	4	4	4	23	3	5	1	1	1	3	1	4	16	1	4	3	4	3	4	18	2	4	4	4	4	16	3	73	3
17	2	5	4	5	4	5	25	3	4	2	3	4	3	3	2	21	2	2	4	5	4	4	19	3	5	5	2	5	17	1	82	3
18	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	2	2	17	2	2	3	5	5	3	18	2	3	1	2	1	7	1	52	2
19	1	4	4	1	2	2	14	2	1	2	1	3	3	2	5	17	2	2	2	1	1	1	7	1	3	3	3	2	11	2	49	1
20	1	1	2	2	3	3	12	1	2	4	2	1	3	2	4	18	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	55	2
21	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	57	2
22	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	62	2
23	2	3	1	3	2	2	13	1	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	1	9	2	49	1
24	3	2	4	4	2	2	17	2	1	3	2	2	3	2	1	14	1	2	3	2	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	61	2
25	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	2	20	2	2	4	3	4	4	17	2	2	2	2	2	8	1	59	2
26	1	2	2	2	1	2	10	1	4	2	3	2	1	1	2	15	1	2	3	2	2	3	12	2	3	1	2	1	7	1	44	1
27	1	4	4	4	2	2	17	2	2	2	3	3	2	2	1	15	1	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	2	11	2	54	2
28	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	2	3	1	4	18	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	5	5	16	3	67	2
29	3	3	1	1	3	2	13	1	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	53	2
30	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	62	2

31	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	54	2
32	3	2	4	4	5	5	23	3	3	3	5	5	3	5	4	28	3	2	3	3	3	4	15	2	4	4	4	4	16	3	82	3
33	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	5	5	4	16	3	66	2
34	1	2	2	2	3	2	12	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	2	3	2	2	3	12	2	3	1	2	1	7	1	47	1
35	1	4	1	1	2	2	11	1	3	2	1	3	2	2	1	14	1	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	2	11	2	47	2
36	4	4	5	4	5	3	25	3	4	4	2	5	3	3	4	25	2	3	2	5	3	4	17	2	5	4	2	4	15	2	82	3
37	3	3	3	3	3	2	17	2	3	1	2	2	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	12	2	1	3	1	2	7	1	51	1
38	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	62	2
39	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	1	1	3	1	2	12	1	3	2	2	3	2	12	2	4	3	5	4	16	3	55	1
40	3	4	4	4	2	4	21	2	1	3	4	4	3	4	4	23	2	5	3	5	3	4	20	3	4	5	1	4	14	2	78	3
41	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	4	2	2	10	2	60	2
42	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	1	2	1	7	1	44	1
43	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	50	1
44	4	1	2	1	2	3	13	1	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	5	5	4	16	3	59	2
45	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	57	2
46	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	62	2
47	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	1	1	1	2	2	11	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	50	1
48	3	2	4	4	4	5	22	3	1	3	5	2	3	5	4	23	2	5	3	5	3	4	20	3	4	4	5	4	17	3	82	3
49	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	2	2	2	8	1	58	2
50	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	1	2	1	7	1	44	1
51	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	5	3	5	16	3	55	1
52	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	62	2
53	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	1	16	1	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	56	2
54	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	2	4	3	3	2	20	2	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	62	2
55	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	2	1	1	2	2	12	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	51	1
56	3	2	1	1	2	2	11	1	1	3	2	2	3	2	4	17	2	2	3	2	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	58	2
57	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	4	5	5	16	3	66	2
58	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	3	2	1	9	1	46	1
59	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	50	1
60	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	62	2
61	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	11	2	57	2
62	2	3	2	2	2	3	14	2	3	3	1	1	3	3	2	16	1	4	3	3	1	4	15	2	4	4	2	3	13	2	58	2
63	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	5	3	4	16	3	58	2
64	3	2	1	1	2	2	11	1	1	3	2	2	3	2	4	17	2	2	3	2	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	58	2
65	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	1	4	2	2	9	1	59	2
66	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	3	2	1	9	1	46	1
67	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	50	1
68	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	62	2
69	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	2	1	16	1	2	2	3	2	3	12	2	3	3	5	5	16	3	61	2
70	2	3	2	2	2	3	14	2	1	3	1	1	1	1	2	10	1	4	2	3	1	4	14	2	4	4	2	3	13	2	51	1
71	2	3	1	3	4	2	15	2	2	2	2	2	3	2	2	15	1	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	4	12	2	54	2
72	3	2	4	4	2	3	18	2	1	3	4	1	1	2	4	16	1	2	3	5	3	2	15	2	4	5	5	4	18	3	67	2
73	2	2	4	3	2	1	14	2	4	2	2	4	3	3	1	19	2	2	4	3	4	4	17	2	2	5	5	4	16	3	66	2
74	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	5	5	3	16	3	53	1
75	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	50	1
76	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	62	2
77	3	3	3	3	3	2	17	2	2	1	2	2	3	2	4	16	1	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	4	13	2	58	2
78	1	2	2	2	1	2	10	1	4	1	3	2	3	1	2	16	1	1	3	2	2	3	11	1	3	5	5	3	16	3	53	1
79	1	4	4	4	2	2	17	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1	2	2	2	1	3	10	1	3	3	3	2	11	2	50	1
80	4	4	2	4	3	3	20	2	2	4	2	1	3	1	4	17	2	3	2	1	3	4	13	2	2	4	2	4	12	2	62	2
81	3	3	3	3	3	2	17	2	2	1	2	2	3	2	4	16	1	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	4	13	2	58	2

**YOLANDA DINA ESPINOZA SANCHEZ**



**Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores**

**Solicitar Incorporación**

 **Conducta Responsable  
en Investigación**

Fecha: 14/07/2024