



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una
institución educativa de Madre de Dios**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Yaricahua Do Nascimento Robert Augusto (orcid.org/0009-0008-0129-2670)

ASESORA:

Dr. Reyes Pastor Graciela Esther (orcid.org/0000-0002-8206-1717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios por darme la oportunidad de vivir y ser guía de mis acciones.

A mis padres por ser ejemplo de vida y siempre alentando para seguir adelante.

A mi esposa que siempre me brinda su apoyo incondicional en mis proyectos académicos y laborales.

Robert Augusto

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A los maestros que siempre están a la vanguardia del conocimiento para fortalecer nuestras habilidades y conocimientos académicos.

Robert Augusto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PASTOR GRACIELA ESTHER, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Madre de Dios", cuyo autor es YARICAHUA DO NASCIMENTO ROBERT AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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 el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 30 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PASTOR GRACIELA ESTHER DNI: 42827050 ORCID: 0000-0002-8208-1717	Firmado electrónicamente por: GREYESPA el 10-07- 2024 21:01:30

Código documento Trilce: TRI - 0783530





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES PROGRAMA DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YARICAHUA DO NASCIMENTO ROBERT AUGUSTO estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Madre de Dios", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
ROBERT AUGUSTO YARICAHUA DO NASCIMENTO DNI: 40274069 ORCID: 0009-0008-0129-2670	Firmado electrónicamente por: RDONAS el 30-06-2024 23:24:11

Código documento Trilce: TRI - 0783531

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODO	15
3.1. Tipo y Enfoque, diseño o métodos de investigación	15
3.2. Variables de operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo académico tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Madre de Dios, porque las escuelas actualmente necesitan personas competentes y sean capaces de actuar con liderazgo, asumiendo un papel protagónico, creando vínculos estrechos con los estudiantes para lograr todas las actividades planificadas de manera eficiente en la institución. Para poder llegar a los resultados se utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, correlacional; asimismo, la población muestral estuvo compuesta por 20 docentes de una institución educativa de Madre de Dios. Para la recolección de datos se empleó dos instrumentos: El cuestionario sobre liderazgo directivo y desempeño docente los cuales permitieron medir las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente a partir de sus dimensiones. Luego de haber aplicado el coeficiente de correlación, se determinó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Madre de Dios. Como conclusión se obtuvo que, entre el 100% de los docentes encuestados referente a las variables, se observó que $\text{sig (bilateral)} = 0.009$ ya que existe una correlación positiva $r_s = 0.566$ lo que indica que existe una correlación positiva.

Palabras Clave: Liderazgo Directivo, Desempeño Docente, Gestión

ABSTRACT

The objective of this academic work was to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in Madre de Dios, because schools currently need competent people who are capable of acting with leadership, assuming a leading role, creating close links with students to achieve all planned activities efficiently in the institution. In order to reach the results, a cross-sectional, correlational, non-experimental research design was used; Likewise, the sample population was made up of 20 teachers from an educational institution in Madre de Dios. Two instruments were used to collect data: The questionnaire on managerial leadership and teaching performance, which allowed the variables of Managerial Leadership and Teaching Performance to be measured based on their dimensions. After having applied the correlation coefficient, it was determined that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in Madre de Dios. As a conclusion, it was obtained that, among 100% of the teachers surveyed regarding variables, it was observed that $\text{sig (bilateral)} = 0.009$ since there is a positive correlation $r_s = 0.566$ which indicates that there is a positive correlation.

Keywords: Management Leadership, Teaching Performance, Management

I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones realizadas concluyen que el liderazgo del director es el aspecto más importante para lograr avances académicos en estudiantes, luego que el docente cumpla con las actividades que le correspondan, esto a su vez se refleja en resultados. La influencia del Directivo es fundamental siendo indirecta, sin embargo, mucho depende de la calidad de directivo en su rol como tal, la práctica del maestro y las condiciones de trabajo.

En virtud del proceso de globalización, los líderes se ven en la necesidad de establecer y respaldar instituciones a largo plazo, para conseguir tal fin, han de emplear diversas estrategias (López, 2020). Un líder directivo efectivo desempeña sus responsabilidades con una mentalidad positiva, activa y de cambio, convirtiéndose en uno de los pilares esenciales para lograr objetivos y metas.

Según Angulo,(2021) en Finlandia en 2017, el gobierno propuso una serie de capacitaciones y diplomas docentes como medida de política educativa a cualquier costo, y mencionó talleres y estrategias, el uso del aprendizaje de liderazgo y los resultados educativos. La meta fue aumentar el nivel de liderazgo educativo y actividades educativas en Finlandia en un 40% con un nivel de rendimiento académico del 38% en docentes de todos los niveles; Como resultado de este verdadero programa educativo, el trabajo de los líderes educativos y el trabajo de los maestros mejoró, por ello Finlandia recibió atención mundial, por lo que refleja la evaluación, alcanzaron la mayoría de los objetivos programados. Trabajó durante varios años en el sistema educativo finlandés de la OCDE (2017).

Leithwood (2019), destaca que el liderazgo escolar encarnado en el directivo es el segundo factor para buena función del docente, tras la enseñanza en la escuela, es más influyente para aprendizaje de los escolares.

En una visión global, hay países que no muestran legalidad y transparencia en contratar el personal idóneo para ocupar el cargo de directivo, lo cual refleja resultados por debajo del nivel esperado que es lo contrario para lo que se quiere, afectando negativamente al sistema educativo, por ende es necesario fortalecer el liderazgo en las escuelas para lograr mejoras en la escuela (UNESCO, 2021). La

eficacia de la gestión institucional requiere un liderazgo directivo capacitado y profesionales comprometidos en su desarrollo. Debido a esta necesidad, es fundamental contar con líderes capacitados y profesionales comprometidos en la gestión.

Se conoce que en América Latina existen brechas en el sistema educativo, donde se han producido cambios que han afectado el liderazgo, la acción de decidir y el diseño de los maestros (Romero, 2021). Acevedo (2020) Un “buen” líder comparte el liderazgo para poder influir lo suficiente en sus compañeros de trabajo y conducirlos al logro de la meta institucional. Más que simplemente ser un jefe o dar órdenes, el verdadero papel de un líder educativo es la capacidad de comunicar y motivar eficazmente a los profesores. Esto se logra a través de características, habilidades y calificaciones personales que pueden usarse para guiar la enseñanza y el aprendizaje hacia el éxito educativo.

Según Recalde (2020), El poco conocimiento de los directivos se refleja en desajustes y conducir a su personal. Además, carecen de las habilidades o necesarias para realizar eficientemente sus tareas. En consecuencia, es imperativo que las organizaciones educativas refuercen a los profesionales de la educación y desarrollen su capacidad de liderazgo.

En Perú, según MINEDU (2020) el directivo debe contar con liderazgo centrado en los aprendizajes, que dirija, acompañe, oriente y plantee propuestas de mejora, generando un buen clima que contribuya a la generación de una gestión educativa adecuada. Ante ello, Chero (2022) en el país, muchos directivos no cuentan con las competencias necesarias desarrolladas para enfrentar los retos institucionales, donde el liderazgo es un gran desafío para cumplir estándares de calidad.

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Madre de Dios, 2024 mediante un análisis y la aplicación de instrumentos de manera sistemática para ello se formula el siguiente problema:

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024?

Por lo tanto planteamos los siguientes objetivos específicos que corresponden a las variables de la investigación: Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente y determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

Para el estudio se eligió el liderazgo docente y la eficacia del maestro, porque las escuelas actualmente necesitan personas competentes que tengan suficiente control sobre sus habilidades profesionales y sean capaces de actuar en un rol de liderazgo, asumiendo un papel protagónico en las actividades de aprendizaje, creando vínculos estrechos con los estudiantes para lograr todas las actividades planificadas de manera eficiente en la institución. En el estudio se justificó utilizando como referencia los siguientes criterios:

La conveniencia, porque permitió identificar la relación que tienen las variables del liderazgo del director y la eficacia de los maestros en una institución educativa en Madre de Dios.

La relevancia social, porque tuvo un significado social, porque incide en brindar un mejor servicio y como consecuencia resaltar la gestión, trayendo beneficios y fortaleciendo la eficacia de la enseñanza, que permita brindar una educación de calidad. acuerdo a las demandas del sistema educativo actual. En tanto, la justificación social es a favor de los directivos que son representantes legales de una institución educativa y estudiantes con iniciativas de investigaciones futuras.

Las implicancias prácticas, porque surge la posibilidad de levantar el nivel de desempeño del maestro se debe a la importancia de buscar la calidad en el aprendizaje del estudiante. Este estudio tiene como propósito encontrar estrategias que puedan ser implementadas para lograr este objetivo y permitirán fortalecer el

desempeño docente dentro de la Institución, tales como: Talleres, Micro talleres, Asistencia técnica, Grupos de Inter aprendizaje, visitas de monitoreo y acompañamiento en el aula, Trabajo colegiado y otros. El grado de liderazgo directivo que ejerza permitirá que los docentes puedan desenvolverse adecuadamente en el aula.

El valor teórico, porque ayuda a comprender lo significativo del liderazgo en una institución educativa y conexión con la eficacia docente. Según Acevedo (2020), un líder eficaz utiliza la estrategia de compartir el liderazgo para influir adecuadamente en sus compañeros de trabajo. y brindarles apoyo con el fin de alcanzar metas institucionales. El secreto está en la capacidad de comunicar y motivar eficazmente a los docentes con habilidades, competencias y atributos personales que les permitan tener éxito en la enseñanza-aprendizaje.

La utilidad metodológica, porque se llevó a cabo esta investigación científica para desarrollar y aplicar criterios en todas las variables analizadas. Una vez demostrada su valor y legitimidad, estos criterios serán de gran ayuda a futuros estudios relacionados con el mismo tema.

En relación a la delimitación del problema, este estudio se relacionó con el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en una institución educativa pública, Madre de Dios, 2024. La investigación fue descriptiva, correlacional, transversal, que pretendió ser una relación consciente entre dos o más variables como concluyó Zavala, (2022). Este modelo se muestra en el diagrama: Donde M: Ejemplo P1: Medición del liderazgo gerencial. V2: Medición de la eficacia docente. 19 r: Relación entre variables.

Para este estudio se tomó la muestra de 20 maestros de todos los niveles de una I.E. de Madre de Dios 2024, entre abril y mayo del 2024.

Se formuló la hipótesis: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024. También las hipótesis específicas para un mejor entendimiento de las variables y dimensiones:

Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una I.E. de Madre de Dios.

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una I.E. de Madre de Dios.

Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una I.E. de Madre de Dios.

II. MARCO TEÓRICO

Se llevaron a cabo estudios fuera del país:

Según Orellana (2019) indagó con la finalidad de identificar si las dimensiones del liderato directivo tienen una influencia significativa en el desempeño docente. Utilizó un enfoque descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo, en el cual aplicó dos cuestionarios a 105 docentes como muestra. El primero fue el Cuestionario (MQL) compuesto por 45 ítems, y el segundo fue el Cuestionario de Autoevaluación Docente con 20 ítems. Se procedió a analizar los datos utilizando la técnica de regresión múltiple. Se encontró que el 10.4% de las diferencias en las formas en que los profesores se desempeñan se deben al estilo de liderazgo directivo. Además, se evidenció un aporte positivo al tipo de liderazgo transaccional ($\beta=0.607$, $p=0.006$). Por lo tanto, resuelve que el liderato del director notablemente trasciende en la mejora de la práctica del maestro.

En su momento, Pilay (2019) realizó un estudio sobre la relación entre el liderato y desempeño, en el ámbito académico en Antonio Issa Yazbek.. Se planteó la hipótesis de que aumentaría el liderazgo docente y que aumentaría el desempeño del mejor docente. La hipótesis pasa a ser un factor menor en ambas variables porque la correlación entre ellas es alta y clara.

En su estudio Silva (2021) investiga el impacto del liderazgo del director en los docentes. La naturaleza del estudio fue básica, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. En ella, participaron 35 docentes. Se utilizó instrumentos como: cuestionarios y fichas para valorar desempeño para verificar el liderato. Luego, se procesó la información recogida realizando estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Concluyó que las variables presentaron una relación positiva moderada, con un Rho de 0,389 y un nivel de importancia de 0,021, por debajo de 0,05.

A nivel nacional:

En investigaciones, se examinaron antecedentes relacionados con el liderato del director y eficacia de docentes. Un ejemplo de estudio considerado fue el realizado por Castrillón (2020). En el año 2020, efectuó una indagación centrada

en lo cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y no manipulación de las variables, utilizando un diseño descriptivo. La población utilizada en este estudio consistió en 72 docentes pertenecientes a dos instituciones educativas. Los resultados obtenidos en el año 2020, se concluye que todas las dimensiones del liderazgo están vinculadas en la mejora del desempeño. Además, se puede observar un rechazo a la hipótesis nula porque existe una conveniencia entre ambas variables.

Asimismo, Quisocala (2022) investigó sobre la gestión y desempeño utilizando el método de correlación cuantitativa donde el autor pretende establecer la relación entre ambas variables, con una muestra de 74 maestros de la institución educativa de San Juan de Lurigancho. Se utilizaron cuestionarios, resultando una un vínculo significativo entre variables y una relación directa.

Dávila (2023) también se propuso determinar la relación entre el liderazgo y la calidad de la educación un colegio de Chiclayo. El método de correlación se utilizó desde una perspectiva cuantitativa, siguiendo un diseño de correlación transversal no experimental. Su muestra fue 50 docentes mediante la técnica del censo. Se utilizaron dos cuestionarios con asistencia de expertos y calibrados según una escala Likert Tuvo una confiabilidad de 0.870 y 0.917 respectivamente. Estos valores indicaron que los cuestionarios eran aceptables. En los resultados, se pudo observar que un 56% de los docentes evaluaron el liderato directivo como de baja calidad, mientras que un 58% expresó lo mismo en relación a la variable de calidad educativa. El estudio reveló que existe correlación con un grado de seguridad del 95%. Se confirmó una relación directa y muy significativa, debido al valor que obtuvo de 0,915.

En su investigación, Valderrama (2019) se propuso determinar el impacto del liderazgo docente y la eficacia docente de una institución educativa de Cajamarca, utilizó un método deductivo e inductivo con no experimental, transversal y un nivel descriptivo, a una población de 80 pares y una muestra por conveniencia de 30, y concluyendo, al evaluar la actividad educativa, se encuentra que el nivel de eficacia del maestro no es satisfactorio debido a factores del exterior,

estos influyen no cumplir desarrollar aprendizajes de manera efectiva. Al evaluar el liderazgo gerencial, de la institución educativa, el bajo nivel es notorio porque la percepción de los docentes sobre el liderazgo depende de cómo cumplen los tipos, sobre el liderazgo y cómo afecta su trabajo. La correlación de las variables, reveló la relación entre las variables con un estadístico de 0.978, confirma que existe un efecto recíproco entre el modo de presentación o el estilo de presentación. gerente liderazgo y cómo lo ven los docentes, quienes en algunos casos siguen la actitud y capacidad de su líder principal.

El propósito de la investigación de Godoy (2021) fue: Conocer la influencia del liderazgo en la efectividad de la enseñanza colegios ubicados en el distrito de Carabayllo, 2021. La metodología fue fundamental porque se buscó información sobre el problema de investigación, el diseño era no experimental, correlación causal transversal. Se concluyó la acción del director tiene un efecto directo en los resultados académicos de las instituciones educativas Carabayllo.

A nivel local:

Puma (2018) destaca la relación entre el liderato del directivo y la eficacia del maestro. Analizando el tema, se encontró con la aplicación de instrumentos a los docentes que existe relación entre las variables. Hubo 272 docentes y se seleccionó una muestra de 48 docentes para el estudio.

Existen bases teóricas que nos permitieron comprender sobre las variables de estudio, como se presenta a continuación:

Según el psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) de la teoría del liderazgo del líder. Sostuvo que necesitamos encontrar principios que establezcan el papel de la mente en la organización de la percepción de la vida humana y los estímulos externos. La investigación de Lewin lo llevó a describir tres tipos de líderes en el contexto de la gestión organizacional. Liderazgo autoritario con características autoritarias, liderazgo democrático con toma de decisiones y liderazgo de "laissez-faire" con supervisión, el líder contribuye poco al trabajo realizado por sus subordinados.

Estos estilos están asociados con líneas de comportamiento, dinámicas de interacción y diferentes entornos socioemocionales. Estos tipos de conductores tienen sus pro y contras, y ninguno se puede decir es mejor en todo; sin embargo, Lewin expresa que el demócrata es el más eficaz.

Autoritario, un ambiente de labor autocrático se puede evidenciar en gerentes que monopolizan las decisiones. El dirige el papel del subordinado, las acciones que se deben seguir para hacer la tarea, así como las condiciones en las que se realiza su labor. El autoritarismo es visible en la mayoría de las organizaciones. Esta palabra se percibe como algo que afecta a la organización, Lewin opina que este tipo de cabeza no siempre genera malestar; siempre hay descontentos pero a la vez es reconocido por ellos. Otra característica de este estilo es que rara vez se involucran en las tareas laborales. Según la observación de Lewin, el liderazgo autoritario está asociado con el riesgo de una “revolución” entre los subordinados. Cuanto más autoritario sea el líder, más probable será que esto suceda. *Democrático*, este estilo descrito por Lewin es contrario al estilo autoritario. Este modelo hace que el líder no decida solo, sino una expresión colectiva. Aquí, el directivo actúa como un experto, asesora a su personal e interviene si es necesario en decisiones. Muchos o la mayoría de líderes prefieren este estilo. Existe un riesgo de ineficiencia, por la toma de decisiones colectiva. *Laissez-faire*,. Este líder permite que sus trabajadores decidan por sí mismos sin asumir ningún costo de los resultados obtenidos. Este estilo es visto como el menos eficiente porque puede resultar en una disminución de la productividad y carecer de consistencia. Por lo tanto, es preferible contar con un líder activo. Sin embargo, este enfoque es efectivo cuando los subordinados son competentes y altamente motivados, y cuando no se requiere una comunicación intensa entre los trabajadores.

De igual forma, Zavala (2022) hace referencia al liderazgo transformacional centrado en el intercambio de servicios entre seguidores y no en diversos estímulos tangibles (como la remuneración) lo cual es manejado por el que dirige. Se basa en la subjetividad del trabajador, prefieren ser controladas antes que responsables de sus acciones y decisiones. Como resultado, el gerente depende de procesos de

toma de decisiones verticales para gestionar el subordinado, brindar recursos y generar cambios. Un directivo casi siempre se enfrenta a la falencia de transformar una institución educativa con resultados negativos a una escuela aceptable con éxito. Con el propósito mejorar, el directivo toma en cuenta a las necesidades de los seguidores, reforzando y alineando a lo que persigue de la organización.

Sobre liderazgo pedagógico, en este siglo XXI, el papel de un líder se centra en el liderazgo pedagógico, donde el directivo genera cambios a partir de sus acciones. Una alternativa necesaria y práctica es la construcción de una escuela organizada y gestionada sobre la base del aprendizaje, que logre combinar aprendizaje un espacio donde se brinda buena atención y participación. El liderato del directivo conduce hacia el logro de metas. El documento normativo que rige para el buen desempeño directivo. Este criterio no exime que el director sea una autoridad que represente a la institución, según el artículo 55 de la Ley General de Educación.

También, la investigación realizada por Orellana en 2019, se establece que el liderazgo transaccional, exhibió correspondencia positiva con el con la eficiencia del trabajo de los maestros. El pronóstico es relevante en las áreas que se desenvuelve el docente, a excepción de la emocionalidad.. Los directivos cuya duración en la función es de cinco años muestran un mejor desempeño en la parte pedagógica y emocional. Demuestran una baja visión del liderazgo transformacional referido a motivación por inspiración.

El origen del liderazgo, es uno de los conceptos avanzados que son importantes en la competencia de cualquier organización, ha evolucionado a través de las fases de la historia, ha surgido de la fase de conquista y está evolucionando en la fase de negocios, innovación organizacional, información y ahora, Estrada (2007), como Purizaca y Sánchez, (2018)

Sobre el Liderazgo directivo existen variados argumentos fundamentados en las investigaciones que desarrollaron al respecto:

De acuerdo con Ordóñez (2020), el liderazgo juega un papel crucial en el trabajo de los docentes, al mismo tiempo que ayuda a enfrentar los desafíos causados por elementos del exterior a lo cual muchas instituciones educativas están organizadas, con las leyes y reglamentos que buscan mejorar constantemente los servicios educativos.

En otro estudio, Mallma (2019) argumenta que el liderazgo del director puede ser considerado como un referente en gestión educativa. Su enfoque principal se centra en mejorar los aprendizajes a través de la mediación de los docentes.

El éxito del director está centrado en el impacto que genera a partir de una mejor enseñanza y por ende habrá mejores resultados. Asimismo, si el liderazgo está enfocado en lo pedagógico el nivel de desempeño docente será mayor.

En su trabajo Godoy (2021), plantea que existen dos perspectivas sobre el liderazgo, una centrada en acciones y otra en las personas o el entorno. Vargas, Araya, (2019). El papel del coach se trata sobre ayudar al grupo a identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora, con el objetivo de liberar eficazmente todo su potencial y aportar a la organización.

Por tanto, Godoy (2021) Considera tres dimensiones que son esenciales para que un líder directivo logre metas las cuales se presentan como primera, la gestión administrativa donde el directivo debe realizar acciones enfocadas en la planeación, impulsor de ejecuciones y reflexionando con su personal los avances. Con respecto a la gestión pedagógica, citando a López y Siliceo, estando enfocado en la mejora del logro curricular del docente, añade que el éxito de los estudiantes es por la influencia del directivo. Sobre, la gestión institucional, cita a Lepeley (2006) donde éste manifiesta: "líder pedagógico es quien indaga las exigencias y necesidades del docente con el propósito de garantizar un clima favorable y un trabajo organizado con la disposición de mejorar y brindar calidad de servicio a los escolares.

En la opinión de Nizama, (2022), sobre los componentes de liderazgo

directivo, señala haciendo referencia a múltiples autores que hay elementos como el poder que se pueden utilizar de manera eficiente y con responsabilidad. La comprensión básica de las personas es crucial en el rol de líder. Es importante que el líder tenga conocimiento de la teoría de la motivación y lo apliquen de manera disciplinada para poder reconocer y comprender las necesidades humanas. Esto le permitirá tomar decisiones que beneficien a los miembros del equipo y mejoren su rendimiento. La respuesta de los subordinados, a través de la lealtad, está sujeta a acciones que llevan a cabo los directores, se debe tomar con interés. La influencia del líder y el ambiente de trabajo que se crea están vinculados con la decoración y diseño del cuarto. La comprensión de estos factores generó una amplia cantidad de investigaciones sobre el comportamiento de liderazgo y el desarrollo de numerosas teorías relacionadas.

De acuerdo con el Marco del buen desempeño del directivo (Ministerio de Educación del Perú (2014), se reconoce al director como un líder pedagógico que guía, motiva y facilita el avance de su institución a cumplir con metas pedagógicas. Al mismo tiempo, se materializa una oportunidad urgente y apropiada para establecer y dirigir una escuela que se dedique a fomentar el aprendizaje a través de la conexión entre la labor docente, un buen clima y participación de los actores educativos y la comunidad.

Sobre desempeño, según el modelo de Campbell se enfoca exclusivamente el estudio de las conductas o acciones relacionadas con el trabajo, con el objetivo de identificar y analizar estas conductas utilizando tres componentes de predictores. La idea de desempeño se basa en la interacción de características individuales con la naturaleza del trabajo, generando modelos de comportamiento, objetivos y optimizando el uso de lo que tiene a su alcance. La magnitud del desempeño se basa en comportamientos que contribuyen a la producción y están relacionados con un aspecto central de las empresas. Por otro lado, las actitudes negativas retrasan el avance de la empresa y obstruyen a los demás. Además, el rendimiento en su lugar se basa en actitudes apoyadas en su contexto específico, ya que parte de una visión de colaboración mutua.

Según Arancel (2019), refiriéndose al modelo de Toro, el desempeño es la acción humana (o conjunto de acciones) encaminada a lograr un resultado (o conjunto de resultados) específico que ocurre en un tiempo determinado y se debe al conjunto de factores que hacen que arribe. Lo interesante de esta definición es que se propone en el contexto de una investigación que identifica las razones del buen desempeño de un grupo de gerentes, en la que "el modelo teórico hipotético supone que el desempeño exitoso está regulado y determinado por su opinión sobre el sujeto, su conocimiento específico sobre el trabajo, las habilidades intelectuales y motoras relacionadas con la tarea, sus condiciones motivacionales y diversos factores de personalidad.

El Marco de Buen Desempeño Docente se fundamenta hacia una perspectiva de enseñanza nuestra nación. La construcción de una estructura ha permitido expresarla de manera que evite minimizar a una simple verificación. A continuación, se presenta una proyección del docente que queremos que forman parte del Marco. La organización de esta estructura sigue una jerarquía las cuales se considera, cuatro dominios:

Preparar a los estudiantes para el aprendizaje, comenzando por la comprensión de lo referente a la programación y períodos de estudio, todo dentro de una visión atendiendo a la diversidad. También requiere saber todos los aspectos del estudiante, un manejo integral del conocimiento pedagógico de cada materia y lecciones con materiales, estrategias y evaluación del aprendizaje.

La enseñanza que se enfoca en conducir el aprendizaje de los estudiantes, adoptando un enfoque inclusivo y respetuoso hacia la diversidad en todas sus formas. Además, se hace referencia a la intervención del docente para crear las condiciones básicas para desarrollar aprendizajes. Esto implica dominar los contenidos, mantener una motivación constante, utilizar una variedad de estrategias educativas y emplear recursos didácticos adecuados y excelentes.

La participación escolar y comunitaria incluye participar en la gobernanza escolar con democracia, con el objetivo principal de formar una comunidad de

aprendizaje. Además, implica correspondencia con los miembros en su contexto y también contribuye a crear un buen clima.

La formación y perfeccionamiento de los docentes está estrechamente vinculada *al crecimiento profesional e identidad*. Este camino implica la adquisición de conocimientos y experiencias que ayudan a construir una colectividad profesional sólida. De igual manera, genera inquietudes constantes sobre su propio desempeño, el de sus compañeros, la tarea en conjunto, el aporte con otros profesionales y su compromiso de acciones de crecimiento en la carrera.

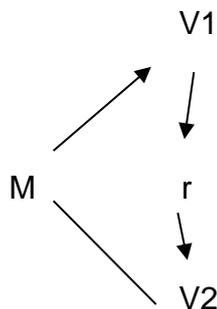
III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, descriptiva porque tuvo como objetivo explicar el problema y la correlación examinando si existe relación entre las variables, liderazgo y desempeño.

La investigación utilizada es descriptiva, correlacional, transversal, que tuvo como objetivo conocer las variables y para una muestra determinada, Zavala (2022) cita a Ñaupas.

A nivel de investigación es un factor porque mide la influencia de las variables independientes sobre las variables dependientes para establecer una explicación para el propósito del estudio, explicación porque busca encontrar razones y preguntas. Según **Godoy (2021)**, explica las causas y efectos en ambas variables. Se presentará el siguiente diseño:



Donde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo directivo

V2 = Desempeño docente

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El director es un líder pedagógico que guía, inspira y facilita el avance de su institución a cumplir con metas pedagógicas. Al

mismo tiempo, se materializa una oportunidad urgente y apropiada para establecer y dirigir una escuela que se dedique a fomentar el aprendizaje a través de la conexión entre la labor docente, un buen clima y participación de los actores educativos y la comunidad. Ministerio de Educación del Perú, (2014).

Definición operacional: El rol directivo está marcado porque tiene las competencias, habilidades y liderazgo en su trabajo para dirigir el centro educativo en todos sus aspectos y pretende alcanzar las metas trazadas para el centro. También es aquel que promueve el desarrollo profesional efectivo y la mejora permanente de los docentes mediante la generación de un ambiente de trabajo estimulante y positivo que tiene trascendencia significativa en el desarrollo integral de los escolares la cual coincide con lo planteado por el MINEDU (2014).

Variable enfocada en identificar el grado de percepción del liderazgo del director en sus dimensiones: gestión pedagógica, administrativa e institucional. También cuenta con 11 indicadores y 21 ítems, siete para primera dimensión, seis para la segunda y ocho para la tercera los cuales se medirá la variable con instrumento de escala ordinal de tipo likert. (Anexo 1)

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El trabajo del maestro no solo es ejecutar acciones, sino también es realizar un proceso reflexivo sobre su práctica para poder tomar decisiones adecuadas y acertadas en cualquier ámbito. Asimismo, la docencia es un ejercicio necesariamente realizado mediante una dinámica relacional, la cual se produce con los estudiantes y con sus pares, que produce un complejo espectro de interacciones que posibilitan mediar el aprendizaje y aportar al trabajo de la organización escolar. Según el Ministerio de Educación (2015).

Definición operacional: el rol del maestro necesita un proceso reflexivo; en otras palabras, es una relación única, sin prejuicios, basada en un conocimiento que debe ser permanente y capaz de tomar decisiones en

todas las situaciones. Asimismo, la docencia es una actividad que inevitablemente resulta de las constantes interrelaciones que se dan entre los estudiantes y el resto del profesorado, creando interrelación que median el aprendizaje y participan en las actividades de las organizaciones escolares. Ministerio de Educación, (2015).

Para identificar el grado de eficacia de los maestros en la escuela, se determinó en cuatro dimensiones: planificación de la práctica docente, gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje, gestión de la escuela en relación con la comunidad, desarrollo profesional e identidad docente. También hay 16 indicadores y 26 ítems, para medir las variables utilizamos un instrumento de escala ordinal tipo Likert de 6 a la primera dimensión, 11 a la segunda dimensión, 6 a la tercera dimensión y 3 a la cuarta dimensión (Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

En 2024 participaron 40 docentes de todos los niveles de la institución educativa ubicada en Madre de Dios.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a maestros que aceptaron participar en la investigación, incluidos aquellos con condiciones favorables.

Criterios de exclusión: No se consideraron docentes con poca disposición de participar en el estudio o no realicen el trabajo habitualmente por diversos motivos.

3.3.2 Muestra:

La muestra fue estadística, 20 maestros de los niveles que cuenta la institución educativa de Madre de Dios en el año 2024.

3.3.3 Muestreo:

Dado que la muestra se seleccionó en función de las opiniones y

estándares del investigador, el muestreo no probabilístico se realizó por conveniencia.

Sobre la unidad de análisis se dio a profesores de todos los niveles de un colegio de Madre de Dios, 2024.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue un estudio de Ñaupas, (2018) referido a la presentación de varias de afirmaciones sistemáticas referidas a las variables e indicadores del estudio.

Sobre los instrumentos, existen dos cuestionarios estándar que son útiles para conocer los niveles de las variables según su tamaño y signo como a continuación se detalla:

El primer cuestionario para evaluar el nivel de liderazgo organizacional **creado por Marín (2021) y adoptado para este estudio por Godoy (2021) y Zavala (2022)**. El propósito de esta pregunta fue evaluar el nivel de liderazgo organizacional a través de los aspectos institucional, administrativo y pedagógico de un Centro Educativo Madre de Dios, 2023. Los criterios de evaluación fueron: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5). Las solicitudes se realizaron de forma individual, concurrente o simultánea, mediante asistencia virtual y un formulario de Google (enviado por correo electrónico, WhatsApp o escribiendo directamente durante 20 minutos).

El segundo se trató de un cuestionario para evaluar el desempeño docente en cuatro categorías, **creado por Marín (2021) y aplicado por Godoy (2021) y Zavala (2022)** para este estudio. Los criterios de evaluación fueron: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5). Se solicita de forma individual, simultánea o síncrona, mediante asistencia virtual a través de Google Forms (entrega por correo electrónico, WhatsApp o formato escrito directo durante 40 minutos).

La validez y la efectividad también se determinó **mediante juicio de expertos basado en la simplicidad, relevancia y claridad, Godoy (2022).**

La confianza los instrumentos fue confirmada por los investigadores anteriormente mencionados, con base en la prueba piloto y la prueba alfa de Cronbach, los resultados se expresaron con 0,932 para liderazgo organizacional y 0,962 para rendimiento académico. En otras palabras, ambas preguntas son ciertas.

3.5. Procedimiento de recolección de datos:

Para la ejecución del trabajo académico se desarrolló actividades como: organización de actividades educativas; Verificar la confiabilidad de las herramientas utilizadas por otros investigadores; solicitud de aprobación y consentimiento de una institución educativa de Madre de Dios, 2024; Colaborar con los profesores participantes para demostrar los principios y objetivos del estudio; Aplicación de cuestionarios adaptados a Google Forms, de manera virtual; Procesamiento de datos descriptivos y toma de decisiones mediante el software SPSS v 25, elaboración de cuadros estadísticos con sus respectivo análisis, interpretación, discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos:

Se realizaron dos procesos para el recojo de información: se realizaron un estudio descriptivo y se emplearon tablas en relación a las variables y dimensiones, por ser una muestra menor a 50, se estableció la no normalidad de datos, y, por tanto, el uso de la prueba no paramétrica de Spearman, se trabajó con una significancia 0.05 porque se tendría por objetivo predecir el valor de una variable desde otra variable.

Fórmula de la prueba Rho de Spearman con su nomenclatura:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.7 Aspectos éticos:

Sobre los aspectos éticos, en este trabajo académico se procedió con la normatividad exigida por la universidad, asimismo la estructura es de acuerdo a lo establecido en esta casa de estudios, también se toma en cuenta las normas APA que nos permiten referenciar a los autores de donde se tomó sus aportes asimismo la información que se presenta, respeta los derechos de autor, se solicitará las autorizaciones respectivas a la institución educativa para el consentimiento de los que participarán en la investigación manteniendo la reserva de toda la muestra.

IV. RESULTADOS

Estos son los resultados expresan la correlación de las variables estudiadas de acuerdo a la información obtenida producto de los instrumentos utilizados.

La Hipótesis General, reconoce que: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Madre de Dios, 2024.

Tabla 01

Variable liderazgo directivo y desempeño docente

			Liderazgo Direct.	Desemp. Docente
Rho Spearman	Lid. Direct.	Coeficiente de Correlación	1 ,000	,566*
		Sig. (bilateral)		, 009
		N	20	20
	Desemp. Doc.	Coeficiente de Correlación	, 566*	1 ,000
Sig. (bilateral)		, 009		
N		20	20	

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

Nota: Base de datos de las variables.

En la tabla 1, se tiene la correlación de Spearman entre la variable de liderazgo y desempeño de una institución educativa. La relación entre las variables fue de 0,566, reflejando una correlación positiva moderada entre el liderato del directivo con la efectividad del maestro. El grado de significancia bilateral fue de 0,009, lo que establece que la relación es estadísticamente notable.

Sobre la *Hipótesis específica 1*, afirma: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Madre de Dios.

Tabla 02

Correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente.

		Gest. Inst. 1	Desemp. Docente
--	--	---------------	-----------------

Rho Spearman	Gest. Inst. 1	Coeficiente de Correlación	1 ,000	,643*
		Sig. (bilateral)		,002
		N	20	20
	Desemp. Doc.	Coeficiente de Correlación	,643*	1 ,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	20	20

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

La tabla 2, nos presenta la correlación de Spearman entre la gestión institucional, de la variable de liderazgo y el desempeño. La correlación entre ambas variables fue de 0,643, lo que señala una correlación positiva moderada entre la gestión institucional y el desempeño del maestro. La significancia bilateral fue de 0,002, se expresa que la correlación es estadísticamente considerable.

Referente *la Hipótesis específica 2*, se afirma que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una I.E. de Madre de Dios.

Tabla 03

Correlación entre la dimensión 2, gestión administrativa y el desempeño docente.

			Gest. Adm. 2	Desemp. Docente
Rho Spearman	Gest. Adm. 2	Coeficiente de Correlación	1 ,000	,504*
		Sig. (bilateral)		,023
		N	20	20
	Desemp. Doc.	Coeficiente de Correlación	,504*	1 ,000
		Sig. (bilateral)	,023	
		N	20	20

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

En la tabla 3, se observa la prueba de correlación de Spearman sobre la gestión administrativa, de la variable de liderazgo y la eficacia del maestro de una institución educativa. La relación entre ambas variables fue de 0,504, lo que indica una relación positiva moderada. El valor de significancia bilateral fue de 0,023, lo

que afirma que la relación es estadísticamente notable.

Sobre la *Hipótesis específica 3*, se puede decir que hay relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una I.E. de Madre de Dios.

Tabla 04

Correlación de la dimensión 3, gestión pedagógica y el desempeño docente.

			Gest. Pedag.3	Desemp. Docente
Rho Spearman	Gest.Pedag. 3	Coeficiente de Correlación	1 ,000	,617**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	20	20
	Desemp. Doc.	Coeficiente de Correlación	,617**	1 ,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	20	20

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

La tabla 4, nos muestra con la prueba de correlación de Spearman entre la gestión pedagógica y el desempeño en una institución educativa. La correlación entre ambas variables fue 0,617, lo que expresa es la relación positiva moderada entre las variables. Es significativo bilateral de 0,004 lo que afirma, la relación es estadísticamente considerable.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Madre de Dios. Según el psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) la teoría del liderazgo del líder. Sostuvo que necesitamos encontrar principios que establezcan el papel de la mente en la organización de la percepción de la vida humana y los estímulos externos. La investigación de Lewin lo llevó a describir tres tipos de líderes en el contexto de la gestión organizacional, liderazgo autoritario con características autoritarias, liderazgo democrático con toma de decisiones y liderazgo de "laissez-faire" con supervisión. Así pues la siguiente investigación se encontró la correlación sig (bilateral) = 0.009 ya que hay una relación positiva $r_s = 0.566$ lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables. En el estudio de Orellana (2019) Se encontró que el 10.4% de las diferencias en las formas en que los profesores se desempeñan se deben al estilo de liderazgo directivo. Además, se evidenció un aporte estadísticamente notable del liderazgo transaccional ($\beta=0.607$, $p=0.006$). Por lo tanto, se concluye que el liderato directivo muestra una notable influencia en el desempeño docente, asimismo Castrillón (2020). En el año 2020, concluye que el nivel de desempeño del maestro están viculadas a las dimensiones del liderato directivo. Además, se puede observar un rechazo a la hipótesis nula porque observamos una conveniencia entre las variables de estudio. Sobre esto se puede afirmar que el directivo es aquel que promueve el desarrollo profesional efectivo y la mejora permanente de los docentes mediante la generación de un ambiente de trabajo estimulante y positivo que tiene trascendencia significativa en el desarrollo integral de los escolares la cual coincide con lo planteado por el MINEDU (2014).

VI. CONCLUSIONES

Sobre la Ha: se determinó una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa pública de Madre de Dios, 2024. Esto significa que un mayor liderazgo está asociado con un mejor desempeño, lo cual es coherente planteado Godoy, (2021) asimismo se relaciona con lo que manifiesta Kurt Lewin (1890-1947) al afirmar, como el liderazgo repercute en la eficacia de la organización.

Referente a la H1: se determinó que existe una correlación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Madre de Dios. Esto sugiere que una mayor gestión institucional está asociado con un mayor resultado del maestro, porque el directivo debe generar un buen clima a través de las buenas relaciones, con capacidad de escucha cumpliendo las normas.

Referente a la H2: se determinó una correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño del maestro en una institución educativa pública de Madre de Dios. Esto sugiere que al darle mayor impulso a las acciones administrativas se logra un mejor trabajo del maestro, porque el directivo debe cumplir de manera eficiente funciones administrativas, manejo de recursos humanos, financieros para efectos de lograr que el docente, planifique y ejecute los aprendizajes de calidad.

Referente a la H3: se determinó hay una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Madre de Dios. Esto sugiere que el impulso a las acciones pedagógicas están asociados con la mejora del desempeño docente, porque el directivo debe promover las buenas prácticas docentes a través del trabajo en equipo, el monitoreo y evaluación, reflexionar sobre los resultados para tomar decisiones acertadas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en futuras investigaciones sobre Liderazgo directivo y desempeño docente se incluya la dimensión comunitaria como parte de la gestión para promover una mejor convivencia y el bienestar escolar. Asimismo se sugiere que el directivo implemente planes de monitoreo para poder conocer el desempeño del docente, por tanto tenga los resultados, elaborar planes de mejora que promuevan el fortalecimiento de capacidades de los mismos.

Sobre la gestión institucional y desempeño, se sugiere al directivo conjuntamente con el comité de gestión correspondiente, deben implementar el reglamento interno y formular, las normas de convivencia institucional para un mejor clima institucional, haciendo una evaluación permanente del avance.

Referente a la gestión administrativa y desempeño se recomienda al directivo debe hacer uso de los recursos disponibles (humanos, financieros, etc.) de manera eficiente para que los docentes logren hacer una planificación acorde a las orientaciones del Currículo Nacional de educación Básica (CNEB).

En cuanto a la gestión pedagógica y desempeño se recomienda al directivo identifique en sus docentes las buenas prácticas a partir del monitoreo pedagógico, promoviendo el trabajo colegiado, la reflexión sobre los resultados y elaboración propuestas de mejora.

REFERENCIAS

Acevedo, A (2020) Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social Volumen 6 | Número 2 | Julio-Diciembre 2020

Angulo, V (2019) "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019 T (Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad César Vallejo) Chepén 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1

Arancel, E (2019) Los Factores Motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos (Tesis para optar la maestría, Universidad San Martín de Porres) Lima 2019.
<https://1library.co/article/teor%C3%ADas-sobre-desempe%C3%B1o-bases-te%C3%B3ricas-marco-te%C3%B3rico.yd708ojy>

BIBLIOTECA DIGITAL UNESCO (2023) [UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean](https://doi.org/10.54676/OAKY2294) <https://doi.org/10.54676/OAKY2294>

Cabrera, C. (2018), Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017 (tesis de maestría) Universidad de San Pedro. Chimbote
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castrillón. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E. 2020 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) sede Lima
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%C3%B3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávila, M. (2023) Liderazgo directivo y calidad educativa en una institución educativa pública secundaria de Chiclayo <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3349958>

Godoy, J. (2021) Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo 2021 (Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73168>

Goleman, D. (2014) La práctica de la inteligencia emocional

http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/La.practica.de_la_inteligencia.emocional.pdf

Kivunja, C., & Kuyini, A. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 26. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p26>

Mallma, A.(2019) vol.13 “Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública ¿María Parado de Bellido? del distrito del Rímac, Lima, 2017. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú) <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

Mata, L. (2019) Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Meléndez, M. (2021) Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Universidad César Vallejo. Callao https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación (2003) Ley General de Educación. Ley 28044.Lima:Ministerio de Educación. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/28044-31-10-2012-11-31-34-LEY-28044.pdf?v=1607376440>

Ministerio de Educación, Perú (2014) “Marco del Buen Desempeño directivo, directivos construyendo escuelas” <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>

Ministerio de Educación, Perú (2012) “Marco del Buen Desempeño Docente” <https://hdl.handle.net/20.500.12799/3096>

Nizama, J.(2022) Liderazgo directivo y el desempeño laboral en la empresa intcomex Perú s.a.c., distrito de Surquillo, lima, 2022

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2219/1.1%20EJEMPLAR%20TESIS%20JOLVI%20NIZAMA.pdf?sequence=1>

Ordoñez, C. Castillo, D. Ordoñez,(2019) “Liderazgo directivo y el desempeño docente desde el ámbito legal ecuatoriano.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>

Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Passarinho, N. (2018). *Informe Pisa: ¿cómo tratan a sus profesores los países con la mejor educación?* BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45871592>

Pilay, T (2019) Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66148/Pilay_TJM-Magallan_OMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

PNUD. (2020). Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2020. In *La próxima frontera: el desarrollo humano y el antropoceno*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_es.pdf

Prácticas en Educación (CEPPE), C. de E. de P. (2016). Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 7(3). <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5399>

Puma, M.(2018) Liderazgo Directivo De Los Órganos Del Gobierno Y El Desempeño Docente En La Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios 2018. (Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad César Vallejo sede Puerto Maldonado) <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2960464>

- Quisocala, S.(2023) Liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa estatal San Juan de Lurigancho-2022 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) sede Lima
<https://repositoriucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/108154/Quisocala-RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, A. Córdor, J(2021) Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo (Trabajo de Investigación, Universidad Peruana la Unión) Lima 2021<http://hdl.handle.net/20.500.12840/4894>
- Rodríguez-Martínez, J., Barajas, L., Betancur, L. y López, N. (2020). Liderazgo en tiempos de pandemia (Generación de contenido impreso n° 22). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/gclc.15>.
- Romero, C (2021) REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2021, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Salas, D. (2020) La encuesta y el cuestionario.
Investigalia.<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Sánchez, P. (2021) Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020.(Universidad César Vallejo). Trujillo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%
3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salcedo, J.(2023).Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa hexagon mining Perú s.a.c. de Cajamarca, 2022(Tesis para optar el título profesional, Universidad Nacional de Cajamarca). Repositorio Institucional <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559>
- Silva, C.(2021) liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba Ecuador-2021. (Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad César Vallejo) Piura 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78377>
- Suryani, L., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2020). The Principal's Leadership and its Effect on the Teacher's Teaching Performance. *Journal of Educational Management and*

Leadership, 1(2), 68–71.<https://doi.org/10.33369/jeml.1.2.68-71>

Torres, A (2016) Kurt Lewin y La Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social .
Portal Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>.

Zavala, K.(2022) liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”, Huanchaco, 2022(Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad César Vallejo) Trujillo 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102374/Zavala_VKB%20-%20SD.pdf?sequence=4

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: El liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública - Madre de Dios, 2024.

AUTOR: Robert Augusto Yarichahua Do Nascimento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Liderazgo directivo	El director es un líder pedagógico que guía, inspira y facilita el avance de su institución a cumplir con metas pedagógicas. Al mismo tiempo, se materializa una oportunidad urgente y apropiada para establecer y dirigir una escuela que se dedique a fomentar el aprendizaje a través de la conexión entre la labor docente, un buen clima y participación de los actores educativos y la comunidad. Ministerio de Educación del Perú, (2014)	Variable orientada a determinar el nivel de percepción del liderazgo directivo en docentes de una I.E, en tres dimensiones: gestión pedagógica, administrativa e institucional. También cuenta con 11 indicadores y 21 ítems.	Gestión institucional	Clima Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Relaciones		
				Capacidad de escucha		
				Cumplimiento de normas		
			Gestión administrativa	Funciones administrativas	8, 9, 10, 11, 12, 13	
				Recursos, materiales y financieros		
				Presupuesto		
			Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
				Trabajo en equipo		
				Supervisión		
Evaluación						
Desempeño docente	El trabajo del maestro no solo es ejecutar acciones, sino también es realizar un proceso reflexivo sobre su práctica para poder tomar decisiones adecuadas y acertadas en cualquier ámbito. Asimismo, la docencia es un ejercicio necesariamente realizado mediante una dinámica relacional, la cual se produce con los estudiantes y con sus pares, que produce un complejo espectro de interacciones que posibilitan mediar el aprendizaje y aportar al trabajo de la organización escolar. Según el Ministerio de Educación (2015).	Variable orientada a determinar el nivel de desempeño de los docentes de una I.E., en cuatro dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. También cuenta con 16 indicadores y 26 ítems.	Planificación del trabajo pedagógico.	Conoce a sus estudiantes y sus contextos	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Dominio de la especialidad que enseña		
				Manejo adecuado de los métodos pedagógicos.		
				Elabora la programación curricular		
				Diseña sesiones de aprendizaje		
			Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Organiza el aula	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
				Crea un clima propicio		
				Utiliza estrategias y recursos tecnológicos accesibles		
				Utiliza métodos y técnicas de evaluación		
				Resuelve conflictos y reflexiona		
			Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactúa con sus pares	18, 19, 20, 21, 22, 23	
				Fomenta el trabajo Colaborativo		
				Integra críticamente los saberes culturales		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica	24, 25, 26	
				Participa en experiencias de desarrollo profesional		
				Evalúa los aprendizajes		

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública - Madre de Dios, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo directivo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Pública, Madre de Dios, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre gestión institucional y el desempeño docente de una institución educativa Pública, de Madre de Dios 2024. Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de una institución educativa Pública de Madre de Dios 2024. Existe relación de la gestión pedagógica en el desempeño docente de una institución educativa Pública de Madre de Dios 2024.</p>	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Gestión Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima institucional ● Relaciones ● Capacidad de escucha ● Cumplimiento de normas 	1,2 3,4,5 6, 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Favorable (91 - 105) Medianamente favorable (77 - 90)
			Gestión Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Funciones administrativas ● Recursos materiales y financieros ● Presupuesto 	8,9,10 11, 12 13		Desfavorable (91 - 105)
Gestión Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> ● Enseñanza y práctica pedagógica ● Trabajo en equipo ● Supervisión ● Evaluación 	14, 15, 16 17,18 19 20, 21					

Pública, Madre de Dios, 2024?							
VARIABLES E INDICADORES							
Variable 2: Desempeño docente							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valores			

			Planificación del trabajo pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce a sus estudiantes y sus contextos. • Dominio de la especialidad que enseña. • Manejo adecuado de los métodos pedagógicos. • Elabora la programación curricular. • Diseña sesiones de aprendizaje. 	1, 2,3 4. 5, 6	Nunca (1)	Favorable (119 - 130)
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el aula • Crea un clima propicio para el aprendizaje. • Utiliza estrategias y recursos tecnológicos accesibles. • Utiliza métodos y técnicas de evaluación. • Resuelve conflictos y reflexiona 	7,8,9, 10,11,12, 13, 15 14 16, 17	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medianamente favorable (106 - 118)
			Gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares. • Fomenta el trabajo colaborativo. • Integra críticamente los saberes culturales. 	18, 19 20,21, 22 23		Desfavorable (93 - 105)
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. • Participa en experiencias de desarrollo profesional • Evalúa los aprendizajes. 	24 25 26		

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración. Por favor, marque la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre el liderazgo directivo que se ejerce en la institución educativa.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ TEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.					
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.					
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.					
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.					
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor.					
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.					
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.					
DIMENSION 3: GESTION PEDAGOGICA						
14	En la institución se gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.					
16	En la institución se generan espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.					
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
18	En la institución se realizan jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.					
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula.					
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.					

Fuente: Godoy Albino J. (2021)

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración. Por favor, marque la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre el desempeño docente que ejerce en la institución educativa.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO					
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.					
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.					
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.					
	DIMENSION 2: GESTION DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA - APRENDIZAJE					
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.					
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivando lo aprendizajes.					
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.					
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.					
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.					
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.					
14	Aplico la evaluación formativa (pertinente, sistemática, diferencial) en concordancia con los aprendizajes esperados.					
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
	DIMENSION 3: GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD					
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.					
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.					
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.					
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.					
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.					
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.					
	DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.					
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU (cursos, diplomados y maestrías), que contribuyen en mi desarrollo profesional.					
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					

Fuente: Godoy Albino J. (2021)

Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos.

Ficha Técnica del cuestionario para medir el liderazgo directivo

Denominación: Cuestionario sobre liderazgo directivo

Autor: Anto Hernández De Rivadeneyra, Rosa Teresa (2021)

Adaptado: Godoy Albino, Jessica Mercedes (2021)

Objetivo: Medir las características del liderazgo directivo

Lugar: I.E. de Madre de Dios

Duración: 30 minutos

Validez: Juicio de expertos

Categorías: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Estructura: 21 ítems

Baremos: Favorable (91 - 105) Medianamente favorable (77 - 90)
Desfavorable (91 - 105)

Ficha Técnica del cuestionario para medir el desempeño docente

Denominación: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: Vega Cárdenas, Maximiliana (2018)

Adaptado: Godoy Albino, Jessica Mercedes (2021)

Objetivo: Medir las características del desempeño docente

Lugar: I.E. de Madre de Dios

Duración: 30 minutos

Validez: Juicio de expertos

Categorías: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Estructura: 26 ítems

Baremos: Favorable (119 – 130) Medianamente favorable (106 - 118)
Desfavorable (93 - 105)

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS.

I.E.B.R. APLICACIÓN "Nuestra Señora del Rosario"	
RECIBIDO	
FECHA: 08 MAY 2024	
HORA: 12:25 Pm	FOLIOS: 3
REG. 155	FIRMA: 

SOLICITUD: AUTORIZACION PARA
OBTENER INFORMACION PARA
TRABAJO ACADÉMICO DE
ESTUDIOS EN SEGUNDA
ESPECIALIDAD DE LA UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO.

Lic. LIZ ANGÉLICA LOAYZA FLORES - DIRECTORA DE LA I.E. APLICACIÓN
"NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO"- PUERTO MALDONADO.

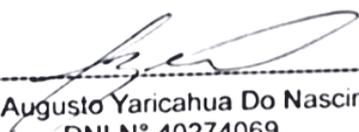
De mi mayor consideración:

Soy el Prof. Robert Augusto Yaricahua Do Nascimento docente nombrado del nivel primaria de la I.E. el cual Ud. dirige, me presento y digo:

Que estando cursando mis estudios de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, y con el fin de obtener información para mi trabajo académico para optar el título de la especialidad antes mencionada, Solicito autorización para aplicar los instrumentos a una muestra conformada por 20 docentes entre los niveles de inicial, primaria y secundaria, me brinde las facilidades del caso.

Agradezco anticipadamente su apoyo y autorización, quedo de Ud.

Puerto Maldonado, 08 de Mayo del 2024.


Robert Augusto Yaricahua Do Nascimento
DNI N° 40274069

EVIDENCIAS SOBRE LA APLICACIÓN DE MANERA VIRTUAL

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Sección 1 de 3

Estimado docente, previo saludo es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración, la información que proporcione debe ser lo más real posible, es anónima. El propósito es determinar la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño docente de una I.E. de Madre de Dios.

Instrucciones: Marca solo una alternativa la que crea conveniente. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar. 11:12 29/06/2024

20 respuestas

Ver en Hojas de cálculo

Se aceptan respuestas

Resumen | Pregunta | Individual

Estadísticas

Normal 0/0 puntos	Valor medio 0/0 puntos	Intervalo 0-0 puntos
----------------------	---------------------------	-------------------------

Distribución de las puntuaciones totales

Gráfico de barras: 20 respuestas, eje Y etiquetado como 'Estadísticas'.

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar. 11:14 29/06/2024

RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS

BASE DE DATOS: LIDERAZGO DIRECTIVO

Muestra	Dimensiones																					TOTALES			
	D1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							D2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						D3: GESTION PEDAGÓGICA								D1	D2	D3	LIDERAZGO DIRECTIVO
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21				
1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	33	28	34	95
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	40	105
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	27	32	89
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	32	26	38	96
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	33	27	37	97
6	3	3	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	1	26	19	25	70
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	28	23	33	84
8	4	3	4	3	5	4	5	2	4	5	2	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	28	21	22	71
9	4	4	3	3	5	2	4	1	3	4	4	3	3	2	2	2	5	3	4	3	2	25	18	23	66
10	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	25	26	31	82
11	5	3	4	5	3	3	4	2	2	4	4	3	5	3	2	2	4	3	4	4	2	27	20	24	71
12	4	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	23	17	22	62
13	4	5	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	25	17	24	66
14	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	24	21	28	73
15	4	3	5	5	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	28	21	31	80
16	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	26	20	27	73
17	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	2	2	4	4	3	5	27	22	28	77
18	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	26	21	27	74
19	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	11	7	11	29
20	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	26	18	23	67

BASE DE DATOS: DESEMPEÑO DOCENTE

Muestra	Dimensiones																										Totales				
	D1: PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO						D2: GESTION DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA-APRENDIZAJE										D3: GESTION ARTICULADA CON LA COMUNIDAD						D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D1	D2	D3	D4	DESEMPEÑO DOCENTE
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	30	54	29	15	128
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	30	51	27	15	123
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	25	45	26	13	109
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	29	51	27	13	120
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	29	55	30	14	128
6	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	27	53	25	14	119
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	27	49	26	14	116
8	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4	2	5	25	43	22	11	101
9	4	4	3	5	5	1	4	3	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	2	3	2	4	3	4	22	43	19	11	95
10	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	21	42	20	9	92
11	4	5	3	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	23	49	19	10	101
12	4	5	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	23	43	18	11	95
13	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	25	46	19	12	102
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	28	47	19	12	106
15	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	25	48	26	13	112
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4	22	40	22	12	96
17	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	2	4	5	4	3	28	41	22	12	103
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	23	44	22	12	101
19	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	5	29	45	27	12	113
20	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	25	46	21	11	103

Prueba antiplagio Turnitin

cc

✕  Tablero de mandos de ejercicios

> Turnitin - Entrega de Trabajo Académico Final 

Titulo del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
Informe_ Antiplagio_Yaricahua_Do Nascimento_Robert Augusto.docx	09 Jul 2024 23:17 -05	--	 17%   