



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en una
institución educativa primaria, Trujillo 2024**

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

AUTORA:

Andrade Paredes, Flor de Maria (orcid.org/0009-0000-1958-8578)

ASESOR:

Dr. Aguilar Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0001-5152-5665)

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

Al eterno creador, por brindarme la oportunidad de continuar sirviendo a los demás.

A mis queridos padres, esposo e hijos, quienes fueron mi constante fuente de motivación, y cuyo amor y comprensión me proporcionaron la fortaleza necesaria para seguir adelante en el cumplimiento de mis metas.

Flor de María

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, representada por sus autoridades, quienes gestionaron ante SUNEDU la apertura del programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes a nivel nacional; a los maestros y maestras que compartieron sus experiencias universitarias y al asesor por su orientación y guía en el desarrollo de la investigación.

Flor de María



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de 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 de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024", cuyo autor es ANDRADE PAREDES FLOR DE MARIA, 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, 29 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 27416080 ORCID: 0000-0001-5152-5665	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZJD el 21- 07-2024 11:10:28

Código documento Trilce: TRI - 0781091



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANDRADE PAREDES FLOR DE MARIA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del 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 de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024", 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
FLOR DE MARIA ANDRADE PAREDES DNI: 41361969 ORCID: 0009-0000-1958-8578	Firmado electrónicamente por: FANDRADE el 29-06- 2024 20:59:31

Código documento Trilce: TRI - 0781092

ÍNDICE

CARÁTULA.....	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR (A).....	
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	11
3.5. Procedimiento	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	28

RESUMEN

El trabajo tuvo como propósito central determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente. La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental con un diseño correlacional. Participaron 24 docentes que completaron un cuestionario de 56 preguntas relacionado con las variables en estudio. La información obtenida reveló que tanto el Liderazgo Directivo como el Desempeño Docente se desarrollan en un buen y esperado nivel. Los datos estadísticos permitieron concluir que existe una influencia positiva del Liderazgo Directivo sobre el Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo siendo esta relación significativa y positiva.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, desempeño y docente.

ABSTRACT

The main purpose of the work was to determine the relationship between Managerial Leadership and Teacher Performance. The research was conducted following a basic, quantitative, descriptive, and non-experimental approach with a correlational design. Twenty four teachers participated by completing a fifty six question questionnaire related to the variables under study. The information obtained revealed that both Managerial Leadership and Teacher Performance are developed at a good and expected level. The statistical data allowed for the conclude that there is a positive influence of Managerial Leadership on Teacher Performance in a Primary Educational Institution, Trujillo, with this relationship being significant and positive.

Keywords: Leadership, management, performance and teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los sistemas educativos en el mundo entero han experimentado cambios significativos, tanto en su organización como en sus políticas de servicio. Bush et al. (2019) menciona que en la década de los 90 la educación se centraba en la obtención de sabiduría y el progreso intelectual, en la era actual se ha producido un cambio hacia una educación holística que considera a los individuos como entidades integradas con dimensiones cognitivas, afectivas y morales. Hoy en día, existe una necesidad apremiante de promover una educación orientada a fomentar las habilidades de liderazgo y la aptitud profesional para el desarrollo integral de las personas (Cordero et al, 2019).

Al considerar estas perspectivas, es necesario abordar primero las dificultades que enfrentan los educadores en la región latinoamericana. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) ha generado una estrategia regional para docentes y señala que, de los 6,4 millones de docentes de la región, el 22% de las escuelas elementales y el 30% de los colegios secundarios no cuentan con formación docente certificada. Asimismo, Ricci et al. (2022) sostiene que los docentes también enfrentan entornos laborales desafiantes, con bajos salarios en comparación con otras profesiones, una carga de trabajo abrumadora y una mala convivencia. Mendieta-Ortega et al. (2020) señala que actualmente, es notable la ausencia de inversiones destinadas a elevar el desempeño profesional de los educadores, la contratación continua de personal sin las cualificaciones adecuadas para liderar y colaborar eficazmente.

En el contexto peruano, las hostilidades, conflictos y la ausencia de un liderazgo eficaz en el ámbito de las entidades gubernamentales, han resultado en un trabajo individualizado, generando un distanciamiento considerable entre docentes y líderes escolares. Zavala (2022) señala que en las Instituciones Educativas a menudo priorizan el acatamiento de las regulaciones legales establecidas por el Ministerio de Educación, previo a evaluar las particulares situaciones laborales de cada docente y directivo. Problemática que se evidencia a nivel nacional a pesar de haberse normado dentro del contexto del rendimiento

docente positivo, el Dominio IV referido a su desempeño e identidad laboral del maestro, pero a pesar de su relevancia, aún existen muchas deficiencias debido a una falta generalizada de compromiso de los docentes para mejorar sus estrategias pedagógicas y por qué el estado no brinda los recursos adecuados para mejorar la administración en los establecimientos de enseñanza.

La región Libertad, busca reconocer la importancia de los roles de liderazgo en la dirección y guía de los miembros de la organización. Escalante (2021), afirma que la estructura educativa necesita directores que puedan equilibrar eficazmente las creencias convencionales y aquellos que se resistan a cambiar su mentalidad de supervisores a guías no podrán mejorar la administración educativa ni alcanzar el éxito en sus acciones. Estas limitantes, obstaculizarán el desempeño de los docentes para en su trabajo en el aula afectando el servicio educativo proporcionado (Vaella, 2022).

Dentro de este contexto, en las entidades gubernamentales de la provincia de Trujillo, se ha detectado signos específicos que indican un desempeño docente deficiente, lo que puede estar vinculado a insuficiencias en el liderazgo gerencial. Además, parece haber una escasez de iniciativas de gestión destinadas a fomentar el crecimiento laboral de los profesores.

Para aclarar la realidad problemática expresada en el párrafo anterior, se realiza el presente estudio, el cual se enfoca en la resolución de la siguiente pregunta central: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024?, además se plantean las preguntas particulares subsecuentes: (1) ¿Cuál es el nivel de Liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024?; (2) ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024? y (3) ¿Cómo se relaciona las dimensiones del Liderazgo Directivo con las dimensiones del Desempeño Docente?

Esta investigación se justifica por varias razones. Desde una perspectiva teórica, contribuirá a la comprensión de principios psicopedagógicos que respaldan tanto la gestión administrativa como el rendimiento del profesorado. El primero se apoya en la perspectiva transformacional propuesta por Bernard Bass, mientras que el segundo encuentra sus bases en la teoría del aprendizaje de

Ausubel.

Desde una perspectiva práctico, permitirá el seguimiento objetivo y la manipulación de las variables señaladas. Esto será beneficioso para los educadores y su conjunto educativo, ya que mejorará la calidad de la enseñanza brindada al alentar a gerentes y docentes a aprender y desempeñarse de forma más efectiva, lo que, en última instancia, mejorará tanto el trabajo académico como el administrativo.

Metodológicamente opera instrumentos y métodos de investigación confiables y validados que permitirán llegar a resultados y conclusiones válidas que podrán ser empleadas en otros trabajos de investigación. Esto facilitará la corrección de problemas y mejoras en el trabajo directivo.

Por otro lado, la investigación partió del propósito central: Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024; operando propósitos particulares: (1) Identificar el nivel de Liderazgo Directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024; (2) Identificar el nivel de Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024; y (3) Establecer la relación entre las dimensiones del Liderazgo Directivo con las dimensiones del Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024.

Por último, se propone la próxima probabilidad general: H1. Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024; probabilidad nula H0. No existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024 y probabilidad específica: Existe relación significativa entre las dimensiones del Liderazgo Directivo con las dimensiones del Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Ordoñez et al. (2020) quienes realizan un artículo científico con el objeto de examinar el liderazgo administrativo y la ejecución de los maestros en centros educativos nivel secundario desde la perspectiva jurídica en Ecuador. Adoptan un enfoque de investigación cualitativo apoyado en la revisión documental. Se identificó una conexión directa entre los resultados de la dirección proporcionada por el director y el nivel de rendimiento exhibido por los educadores en los centros escolares, tomando en cuenta factores tales como incentivo, interacción e involucramiento.

Moncayo (2019) en su argumento, explora la correlación entre el liderazgo en la dirección y administración educativa a nivel internacional, centrándose específicamente en la Institución Educativa del Milenio "Simón Bolívar" en Babahoyo en el año 2018. Presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, que involucró una muestra de 50 docentes que completaron dos cuestionarios como parte de la técnica de encuesta. Según los hallazgos de la investigación, el 58.30% de los profesores muestran niveles de liderazgo administrativo considerados inaceptables, mientras que el índice de calidad en la aceptabilidad de la gestión pedagógica alcanza el 91.70% confirmando la hipótesis de trabajo alternativa.

En un artículo científico sustentado por Orellana (2019) con la intención de establecer la correlación en diversas dimensiones del liderazgo en la dirección y el rendimiento del profesor autopercebido en grupos privados de Salvador. La investigación fue básica y descriptiva- de naturaleza correlacional, utilizando una muestra de 105 docentes. La investigación aplicó una encuesta y se administraron dos cuestionarios. Los hallazgos señalan una asociación positiva débil ($r = .200$, $p = .01$) entre las dos variables estudiadas. Se identificó una conexión tenue pero positiva entre la motivación y la faceta de relaciones interpersonales docentes ($r = .19$, $p = .08$).

Quisocala (2023) en su tesis, se centró en evaluar la relación del liderazgo en la dirección y el desempeño del profesor en una I. E. Estatal situada en San Juan de Lurigancho, 2022. Consideró una modalidad en lo que compete a la averiguación básica utilizando una figura cuantitativa y un esquema no experimental,

específicamente descriptivo correlacional con un tamaño de modelo de 74 profesores, en dónde se llegó a aplicar dos cuestionarios como instrumentos. Se identificó una relación significativa entre ambas variables como conclusión del estudio, señalando una asociación directa y moderada ($r=0,650$ y $p=0,031<0,05$).

Reyes (2019) quién en su tesis se centró en explorar la relación que existe entre el liderazgo en la dirección y el desempeño del maestro en una I.E. ubicado en Ica. Llevó a cabo una investigación cuantitativo básico, de carácter descriptivo-correlacional, con un tamaño de muestra de 63 docentes. Se utilizó la metodología de observación, y como herramientas se implementaron dos guías de observación. La puntuación del factor Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,711, indicando una relación significativa entre el rendimiento del profesor y un liderazgo óptimo.

Villalba (2020), quién en su tesis se centró en estudiar la correlación existente del liderazgo en la dirección y el desempeño del profesor en un centro educativo ubicado en Tacna. Adoptó un tipo de estudio cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, involucrando un grupo de 30 profesores. Se utilizó encuestas, utilizando el cuestionario como instrumento. Los resultados señalaron la presencia de una relación con un factor (rho) de 0,505 con una significancia de 0,000, indicando una moderada correlación positiva entre ambas variables. En resumen, se constató una conexión significativa entre las variables examinadas.

Cruz y Cerna (2023) quiénes en un artículo científico sustentado con el objeto de evaluar la incidencia del liderazgo directivo en el rendimiento del profesor y administrador de un centro de Educación Superior Tecnológico de Chepén; aplican un método cuantitativo del tipo básico con diseño descriptivo correlacional y un conjunto de 91 estudiantes. Se utilizó el método de encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento. Los resultados revelan la existencia de conexiones directas y significativas a nivel del 1%, señala una influencia positiva y notablemente significativa, de forma moderada, del liderazgo directivo y sus componentes en el rendimiento del profesor y administrativo.

Mendoza (2021), quién en su tesis, aborda el objeto de establecer la conexión entre la asistencia pedagógica y el rendimiento entre maestros de la I. E. N° 80278 de San Miguel, Otuzco, nivel primario. Esta tesis fue de tipo básico, cuantitativo y de naturaleza correlacional causal, utilizando una muestra de 30

docentes que completaron dos cuestionarios como principales instrumentos de evaluación. Además, se encontró una correlación de considerable influencia entre las variables existentes, dado que el factor determinante fue del 52% y se observó una relación positiva fuerte y significativa ($Rho=.721$; $p<.016$).

Sánchez (2021), en su tesis magistral, realizada con el objeto de evaluar la conexión entre liderazgo del director y rendimiento de los profesores en la I.E. ubicada en Virú; siguió un diseño de investigación básico, cuantitativo, descriptivo-correlacional e involucró una muestra de 81 docentes de secundaria que fueron evaluados mediante encuestas y cuestionarios. Sus hallazgos indican una fuerte relación de liderazgo gerencial y el rendimiento docente, mostrando un valor $Rho=.589$ y un valor $p=.000>.05$; indicando una relación moderada y significativa.

En cuanto a la variable Liderazgo directivo, Nuraan y Yusef (2019) afirman que un buen directivo es quién trabaja con diligencia, comparte objetivos comunes y se comprometan a desempeñar sus funciones adecuadamente. López (2018) corroboró esta idea al afirmar que la autoridad administrativa debe coordinarse con un colectivo y con una visión compartida para el objetivo final de la gestión e implementar estrategias para superar obstáculos y adaptarse a los cambios ambientales. Muñoz et al. (2019), el liderazgo se basa en la comunicación, la distribución de responsabilidades, la interacción social, la visión compartida, el conocimiento compartido y la participación comunitaria.

En lo que respecta a las teorías que proporcionan la base en su estudio sobre el liderazgo administrativo, Castrillón (2018) reconoce las siguientes teorías: la primera es la teoría del liderazgo gerencial, que se subdivide en tres enfoques: enfoque de rasgos, enfoque conceptual y el enfoque de liderazgo situacional. Un líder competente tiene la capacidad de visualizar, construir y establecer objetivos con la misma competencia que si fuera un hábil comunicador capaz de transmitir el mensaje (Vélez et al. 2019).

En lo referido, Flores (2021) examina las diferentes dimensiones del liderazgo directivo en el ámbito educativo. La gestión pedagógica se orienta a la mejora del currículo a través del rendimiento docente y el desarrollo profesional (Quispe-Pareja, 2020). La gestión administrativa, de acuerdo con Pacheco-Granados et al. (2018), abarca funciones financieras esenciales y se evalúa

mediante indicadores como la elaboración del presupuesto y el cumplimiento de normativas legales. La gestión institucional está bajo la responsabilidad del director, quien fomenta el trabajo colaborativo y define objetivos de aprendizaje, siendo evaluado a través de múltiples indicadores (Acevedo et al., 2018). Finalmente, los estilos del directivo, según Rossi et al. (2021), se enfocan en el liderazgo y su influencia en la calidad de la educación, teniendo en cuenta aspectos como las características de los estudiantes y el entorno escolar. Todas estas dimensiones están interrelacionadas y contribuyen a la mejora del proceso educativo.

En cuanto a la variable desempeño docente, Faria et al. (2016), la definen como la labor educativa del docente, que incluye los componentes profesionales utilizados para impartir conocimientos educativos a sus estudiantes en el contexto del cumplimiento de sus responsabilidades docentes. Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012) el rendimiento docente abarca la conducta observable del profesor en el ejercicio de sus responsabilidades, la cual está orientada a ayudar a sus estudiantes a alcanzar sus objetivos educativos. De igual forma, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) lo visualiza como un flujo dinámico de intercambio comunicativo entre el profesor y sus alumnos, que se desarrolla a lo largo de cuatro fases: planificación, implementación, evaluación y reflexión sobre la experiencia pedagógica.

Vila (2018) considera la teoría de la equidad, que implica la percepción que tiene un docente sobre el trato que recibe. Otra teoría es la que sustenta el enfoque por competencias, tal como la describe el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) la que considera la enseñanza como un proceso que requiere conocimientos de cómo actuar y cómo hacer, y que es mejor facilitado por un profesional competente que pueda activar sus habilidades, conocimientos y comportamientos para obtener mejores resultados educativos.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, Acero (2022) considera los siguientes aspectos: sobre la preparación para el aprendizaje de los educandos está vinculado a la capacidad del educador para implementar diversas estrategias didácticas que fomenten el desarrollo de los aprendizajes. En lo que respecta a la matriz de la enseñanza por parte de los educandos, busca que estos puedan asimilar información de manera efectiva cuando el docente demuestra su

profesionalismo en la aplicación de sus conocimientos. Participación en la gestión articulada a la escuela significa que el profesor contribuya con su conocimiento para liderar y coordinar la escuela en conjunto con la entidad escolar. Desarrollo de la profesionalidad, opina que la tarea de cualquier maestro involucra una preparación continua para renovar sus habilidades, logrando una apreciación reflexiva sobre su desempeño profesional (MINEDU, 2012).

Como términos básicos que utiliza la investigación Encizo (2018), conceptualiza Acompañamiento pedagógico, como la serie de acciones que orienta las conductas positivas de sus colaboradores y equipos pedagógicos mediante métodos persuasivos, con el fin de alcanzar los propósitos establecidos y fomentar el desarrollo educativo a nivel organizativo dentro de una institución educativa. En cuanto al término líder, López (2018), sostiene que es aquella persona que conoce a fondo la realidad donde se involucra, interactuando con los individuos y su entorno, desarrollando sus capacidades para resaltar sus habilidades entre los demás. Para conceptualizar la gestión pedagógica, Quispe (2018) la define como la concepción teórica y práctica que dirige los procesos a la hora de planificar, organizar, direccionar, coordinar y evaluar el trabajo educativo para lograr las condiciones más apropiadas para los aprendices. Ricra (2017) conceptualiza la gestión administrativa como el procedimiento de toma de decisiones al momento de dirigir los planes administrativos e institucionales que logren un buen servicio educativo de manera reglada y sostenible, en concordancia con las normas y objetivos determinados a nivel institucional. Por último, al definir la gestión institucional, Ricra (2017) destaca que la gestión institucional se entiende como una unidad esencial para las determinaciones acertadas entre la escuela y el factor social.

III. MÉTODO

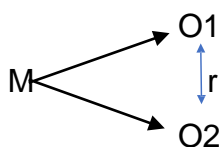
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue básico, cuantitativo y descriptivo no experimental. Este tipo de estudios se enfocan en examinar conocimientos más integrales que surgen de la evaluación de criterios específicos aplicados a los problemas estudiados, siempre en la búsqueda de establecer relaciones entre los sujetos (Concytec, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue un estudio de diseño transaccional, Correlacional, por eso busca determinar la relación entre las variables con la aplicación de un instrumento basado en dimensiones e indicadores (Hernández et al., 2014). Presentando la siguiente estructura:



Donde:

M : Representa a los 24 docentes de la I.E.

O1 : Observación a la variable Liderazgo Directivo

O2 : Observación a la variable Desempeño Docente

r : Relación de las variables O1 y O2.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición de variables

Variable 1: Liderazgo Directivo

Definición conceptual. Proceso en el cual un individuo con sólidas habilidades de liderazgo gerencial dirige una entidad al tener una perspectiva a futuro, empleando criterios para lograr objetivos, superar desafíos y ajustarse a las transformaciones del entorno (López, 2018).

Definición operacional. Son conductas, destrezas y características que exhiben los líderes en el manejo de las gestiones pedagógica, administrativa e

institucional, así como en los diversos estilos de liderazgo.

Indicadores. Trabajo en equipo, mejoramiento de la enseñanza, capacitaciones pedagógicas, supervisión y monitoreo de aula, evaluación PAT, relaciones interpersonales, maneja presupuesto, capacitación docente, trabajo colaborativo del PEI, clima institucional, cultura institucional, solución de conflictos, motiva participación docente, toma de decisiones, actitud autoritaria, información oportuna y busca el bien común.

Escala de medición. Ordinal, tipo Likert: 1-5

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual. Es la aplicación reflexiva, autónoma y crítica, así como un conocimiento práctico que el docente emplea en cada entorno en el que lleva a cabo sus responsabilidades académicas (Ministerio de Educación, 2014).

Definición operacional. Es la descripción precisa y minuciosa de las conductas, destrezas, conocimientos y logros anticipados de un educador en el desempeño de sus responsabilidades docentes.

Indicadores. Planifica eficientemente, conoce la comprensión disciplinaria, evalúa los aprendizajes, gestiona el ambiente de clase y la didáctica del aprendizaje, promueve capacidades de gestión, promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad, promueve una conducta ético profesional y se desarrolla personal y profesionalmente.

Escala de medición. Ordinal, tipo Likert: 1-5

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Equipo de individuos que comparten rasgos específicos y una serie de aspectos determinados Hernández (2018). En este estudio, la población fue de 24 docentes.

Criterios de inclusión. Se consideró a los directores y maestros que optaron intervenir de forma voluntaria al contestar el instrumento.

Criterios de exclusión. Se exceptuó a directores y profesores que declinaron participar de este estudio.

3.3.2. Muestra

Es una subdivisión que refleja fielmente la población estudiada. En este análisis, la muestra fue seleccionada de manera deliberada y no al azar, compuesta por 24 profesores de la Institución Educativa (Hernández, 2018).

3.3.3. Muestreo

Este estudio no llevó a cabo un proceso de muestreo porque la población y la muestra son iguales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

Se empleó una encuesta con el fin de recopilar información, obteniendo relevante conforme a los elementos considerados. Según Aguilar (2023), este enfoque permite formular preguntas dirigidas a variables y dimensiones específicas.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó un cuestionario de 56 ítems; 28 para evaluar liderazgo directivo y 28 desempeño docente. Este cuestionario ayudará a recoger información, organizarla en tablas y obtener resultados en base a los objetivos establecidos. (Ortiz et al., 2018).

3.4.3. Validez

Los cuestionarios fueron evaluados por tres expertos, ellos verificaron el nivel de coherencia antes de proceder con la aplicación correspondiente (Hernández et al., 2014).

3.4.4. Confiabilidad

Inició con una prueba inicial en una muestra representativa que compartía características similares. Dichos resultados estuvieron examinados mediante el SPSS versión 27 (Veloza, 2023). Se administró a 15 profesores de otra institución no perteneciente al conjunto de indagación, pero con las mismas particularidades similares. A su vez, mediante el análisis de fiabilidad (alfa de Cronbach), arrojó un valor de 0.907 y 0.929, en donde indica que son válidos para aplicar el instrumento a la muestra adquirida.

3.5. Procedimiento

Se procedió con la adquisición de información de los participantes de la muestra mediante un proceso estructurado que incluyó el desarrollo, validación y aseguramiento de la fiabilidad de los instrumentos empleados. Asimismo, se consiguió la autorización del director, se programó la fecha y hora de aplicación de los cuestionarios, se facilitó a cada docente el consentimiento informado para su firma y recepción del instrumento. Posteriormente, se organizó la información de los datos de acuerdo con los objetivos establecidos. Se procedió a evaluar e interpretar los datos, debate sobre los resultados, discusión de los mismos y se llegó a concluir los hallazgos.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el análisis estadístico descriptivo junto con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra fue inferior a 50 participantes (Romero, 2016). Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, una prueba paramétrica adecuada para datos con distribución normal. Para el análisis, se emplearon Office Excel y el software estadístico SPSS versión 27, facilitando la evaluación de la probabilidad planteada.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo académico cumple con el Código de Ética RCU N° 0262-2020-UCV. Se les informó que la investigación es académica y que su identidad permanecerá confidencial.

Asimismo, en base a los lineamientos de la RVI N°062-2023-VI-UCV, se llegó a fomentar la participación voluntaria, minimiza riesgos, indica beneficios, y garantiza la confidencialidad dentro del principio de justicia. Las citas utilizadas provienen de fuentes confiables y siguen estrictamente la norma APA (Séptima Edición).

IV. RESULTADOS

Se recopilaron los datos de las preguntas aplicados a la muestra, estos datos fueron organizados y la información se estructuró en formato tabular según los objetivos establecidos:

Tabla 1

Niveles de la variable Liderazgo Directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Niveles	Intervalos del liderazgo directivo	Frecuencia	
		f	%
Malo	(26 – 65)	0	0
Regular	(66 – 103)	8	33.3
Bueno	(104– 140)	16	66.7
TOTAL	-----	24	100.0

Nota. Información recopilada del cuestionario administrado a la muestra en estudio.

Interpretación:

La información presentada en la primera tabla registra los niveles alcanzados por la variable Liderazgo Directivo siendo estos: nivel regular del 33.3% y el nivel bueno del 66.7%, no se registran puntajes para el nivel malo.

Los resultados indican que en la entidad educativa donde se llevó a cabo el estudio existe un buen nivel de liderazgo del director.

Tabla 2

Niveles de la variable Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Niveles	Intervalos del Desempeño docente	Frecuencia	
		f	%
Deficiente	(28 – 56)	0	0
En proceso	(57 – 85)	4	16.7
Esperado	(86– 114)	14	58.3
Destacado	(115– 140)	6	25.0
TOTAL	-----	24	100.0

Nota. Información recopilada del cuestionario administrado a la muestra en estudio.

Interpretación:

La información presentada en la tabla 2 registran los niveles alcanzados por la variable Desempeño Docente siendo estos: nivel en proceso con el 16.7%, nivel esperado con el 58.3 y el nivel bueno y nivel desatacado del 25%, no se registran puntajes para el nivel deficiente.

Los resultados indican que en la entidad educativa donde se llevó a cabo el estudio existe un esperado nivel de desempeño docente.

Para contrastar esta hipótesis se procedió aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, porque el número de la muestra es inferior a los 50 individuos (24 docentes).

Tabla 3

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

ESTADÍSTICO DE CONTRASTACIÓN	Liderazgo	Desempeño
	Directivo	Docente
W de Shapiro-Wilk	0.978	0.948
Valor p de Shapiro-Wilk	0.854	0.240

Nota. Información proporcionada por los cuestionarios aplicados a la muestra.

Interpretación:

Tras examinar la prueba de normalidad, se observó que se cumple la condición de $p > 0.05$, lo que indica que los datos presentan una distribución normal. Esto involucra que los datos están parametrizados y que se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis de hipótesis.

Tabla 4

Niveles de correlación entre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024.

Correlaciones		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	R de Pearson	—	0.507
	gl	—	22
	valor p	—	0.011
Desempeño docente	R de Pearson	0.507	—
	gl	22	—
	valor p	0.011	—

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,011.

Interpretación:

Se analizaron los resultados de cada variable usando el programa estadístico SPSS, aplicando el coeficiente de correlación de Pearson debido al tamaño muestral reducido. El valor calculado de 0.507 apunta una relación positiva moderada, y una significancia bilateral de 0,011 inferior a 0,05 ($p < 0.05$). Estos hallazgos están en línea con el problema y los objetivos planteados, lo que conduce a la validación de la probabilidad alternativa y al descarte de la probabilidad nula. Se determina que el liderazgo directivo ejerce una influencia positiva y significativa en el desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos alcanzados sobre la gestión pedagógica muestran que la gran parte de los maestros perciben una buena gestión pedagógica por parte de los directivos. Estos resultados se relacionan con los registrados por Moncayo (2019), quien también encontró que casi el cien por ciento de los docentes aprueban la gestión pedagógica de sus directivos. En contraste con estos resultados se menciona a Flores (2021) quién registro niveles regulares del 38% en la gestión pedagógicas que desempeñan los directivos de una I.E. de los Olivos.

La gestión administrativa del liderazgo directivo indica que se realiza una eficaz administración mediante la aplicación de estrategias efectivas, lo cual mejora el servicio ofrecido tanto a profesores, estudiantes y toda la comunidad escolar. Estos resultados se relacionan con los registrados por Acero (2022), quien, en su tesis realizado en Jauja, encontró un nivel positivo del 49.1% en la gestión administrativa. Esto también apoya los conceptos teóricos de Flores (2021), sobre la gestión administrativa encargada de supervisar la coordinación de actividades diversas para alcanzar los objetivos institucionales.

La gestión institucional bajo el liderazgo indica una efectiva dirección, alcanzando niveles de prevalencia del medio y bueno ya que los directivos establecen directrices que facilitan una comunicación mejorada entre los principales actores de la gestión educativa. Esto ha permitido establecer acuerdos sólidos asegurando el cumplimiento de los propósitos institucionales. Estos resultados se relacionan con los alcanzados en la investigación de Sánchez (2021), quien, en un estudio en Virú sobre la relación de las variables estudiadas, encontró un nivel medio en la dimensión gestión institucional, destacando el esfuerzo efectivo del líder por mejorar el servicio de la Institución Educativa a la comunidad. Asimismo, estos hallazgos contribuyen a las ideas de Flores (2021), quien describe la gestión institucional como la dimensión del liderazgo que guía a las instituciones educativas hacia el logro de sus objetivos mediante una preparación integral que incluye experiencia, conocimientos y habilidades relevantes.

Los estilos del directivo indican que los directivos aplican una gestión efectiva debido a su diligencia en el trabajo, la compartición de objetivos comunes y su compromiso con el desempeño adecuado de sus funciones. Los resultados

alcanzados en la dimensión estilos, difieren con los registrados por Sánchez (2021) debido a que los hallazgos de la investigación registran niveles bajos en la dimensión estilos del directivo. Según el estudio de Flores (2021), el estilo gerencial implica la manera en que un líder ejerce su autoridad sobre sus subordinados.

La mayoría de docentes opina que el liderazgo del director es bueno, lo cual indica que cada acción se lleva a cabo de manera coordinada. Esto respalda la teoría de las dimensiones del liderazgo directivo según Flores (2021), quien señala que los directivos deben coordinar activamente actividades educativas en áreas como gestión pedagógica, administración institucional, gestión administrativa y estilo gerencial, lo cual favorece el desarrollo de un ambiente organizacional propicio.

Los logros alcanzados en la variable desempeño docente muestran que la gran parte de los profesores alcanzan un nivel esperado en su labor educativa. Esto se atribuye al buen trabajo del líder directivo, quien concibe la gestión administrativa como el proceso de tomar decisiones para dirigir los planes administrativos e institucionales, asegurando así la prestación de un servicio educativo eficaz y sostenible de acuerdo con las normativas y metas institucionales establecidas. Resultados similares fueron obtenidos por Reyes (2019) en su estudio, quien reportó niveles predominantes de desempeño docente evaluados como bueno y regular. Acero (2022) también encontró resultados similares en su investigación, mostrando una distribución de niveles donde el nivel esperado fue el más alto, seguido por el nivel destacado. Este desempeño se entiende como un flujo dinámico de intercambio comunicativo entre el profesor y sus alumnos, que abarca las fases de planificación, implementación, evaluación y reflexión sobre la experiencia pedagógica (MINEDU, 2014).

Se determinó que la variable desempeño docente están en un nivel esperado, ya que los profesores perciben el progreso de su rendimiento como un proceso que requiere conocimientos para la acción, así como el desarrollo de habilidades y comportamientos para lograr mejores resultados educativos.

Finalmente, al examinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se observa mediante la correlación de Pearson un coeficiente $r = 0,507$, indicando una correlación positiva moderada, con una significancia

bilateral de 0,011, por debajo de 0,05 ($p < 0,05$). Esto confirma la probabilidad alternativa, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una escuela primaria en Trujillo. Estos hallazgos se contrastan con los estudios de Sánchez (2021), que mostraron una correlación fuerte entre el liderazgo gerencial y el rendimiento docente, con un valor Rho de 0,589 y un valor p de 0,000, indicando una relación moderada y significativa. De manera similar, Mendoza (2021) también encontró una influencia considerable entre las variables, con un coeficiente de determinación del 52% y una correlación positiva fuerte y significativa (Rho = 0,721; $p < 0,016$).

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024 es positiva y significativa.

Se evidenció que el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024 es bueno en las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa, a diferencia de la dimensión estilos del directivo que es regular.

Se constató que el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024 en la dimensión preparación y enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad registran un nivel esperado en su labor educativa en la institución estudiada.

Se estableció que los niveles de correlación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024 es positiva moderada aceptando la probabilidad alterna en las tres últimas relaciones y en la primera relación se acepta la probabilidad nula, por eso, si bien se acepta la probabilidad alternativa, hay acciones que tendrían que mejorarse.

VII. RECOMENDACIONES

A La Dirección de la Ugel N° 2 La Esperanza, organizar sesiones de formación para mejorar el liderazgo entre los equipos directivos de las entidades escolares. El propósito es compartir experiencias y reforzar diversos aspectos en liderazgo directivo, como la gestión pedagógica, institucional y administrativa, además de explorar distintos estilos de liderazgo. Esta iniciativa tiene como objetivo colaborar para conseguir los objetivos deseados en la misión formativa.

A los especialistas de la Ugel N° 2 La Esperanza, reconocer las escuelas que enfrentan desafíos en el logro de aprendizajes efectivos. Después, deben planificar talleres para mejorar tanto el liderazgo directivo como la enseñanza de los maestros que trabajan en estas entidades escolares.

A los directores de las instituciones educativas evaluar el liderazgo de sus equipos directivos y la efectividad de los docentes, para diseñar estrategias que fomenten el desarrollo de habilidades y alcancen los objetivos de rendimiento establecidos.

A los docentes de diferentes instituciones educativas deben ser capacitados en liderazgo directivo y emplear distintas técnicas pedagógicas para mejorar su desempeño como educadores.

VIII. REFERENCIAS

- Acero, J. (2022). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de educación primaria de Jauja – Junín*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103826>.
- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2018). Institutional management, teacher and parent involvement in public schools in Mexico. *Quality in education*, 46. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>.
- Aguilar, J. (2023). *Autoinstructivo de Introducción al Trabajo Universitario*. Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- Bush, T., Robinson, V., Sun, J., Giles, D. Cuéllar, C., Spillane J., Ortiz, M. Ryan J., Fink, D., Lambert L., Oplatka, I. (2019). *Leadership in schools: Nine perspectives*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Castrillón, I. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19599>.
- Cordero, J., Narváez, C., y Erazo, J. (2019). Competency-based assessment: a tool to determine the productivity of human talent. *Digital Publisher CEIT*, 4(3-1), 76-96. <https://n9.cl/nuk5>.
- Cruz, Y. y Cerna, G. (2023). Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior. *YACHAQ*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>.
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Ayacucho, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28201/enciso_v_f.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Escalante, R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes*. Huánuco. 2021 [Tesis de Maestría,

- Universidad César Vallejo]. Huánuco, Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>.
- Esteban, N. (2018) *Tipos de investigaciones*. Concytec.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Faria, A., Reis, P., & Peralta, H. (2016). Teacher training: continuing education or postgraduate training? Perspectives of teachers and school leaders. *Interuniversity Electronic Journal of Teacher Training*, 19(2), 289-296.
<https://doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/FloresMJ-SD.pdf?sequence=9&isAllowed=y>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Scientific research methodology*. Mexico: McGrawHill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Research Methodology. Quantitative and mixed routes*. Mc Graw Hill. Mexico.
- López, J. (2018). Leadership to sustain innovation processes in schools. Teachers. *Journal of curriculum and teacher training*, 14, 1, 71.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J. and Narváez-Zurita, C. (2020). Competency management: a key tool for the work performance of human talent in the hospital sector. *Koinonía Interdisciplinary Peer Review Journal*, 5(10), 287-312.
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/html/>.
- Mendoza, W. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de San Miguel Otuzco, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios Documento de trabajo*. Lima: MINEDU.

- MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño del Directivo*. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultado el 1 de noviembre del 2023.
- Moncayo, M. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la I.E. del milenio "Simón Bolívar"*. Babahoyo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Babahoyo, Ecuador. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36954/Moncayo_AMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Muñoz, G., Amenábar, J. y Valdebenito, M. (2019). Formación de directivos escolares en Chile: situación actual, evolución y desafíos de su oferta. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17, (2)43-65. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2019.172.003/10895>.
- Nuraan, D. y Yusef, W. (2019). Educational Leadership Reconsidered: Re Invoking Authority in Schools. *Africa Education Review*, 16(2), 36-49. <https://doi.org/10.1080/18146627.2016.1257919>
- Ordoñez, C., Castillo, D. Ordoñez, A., y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente Autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19,1, 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>.
- Ortiz, B., Santiago, A., Albarrán, E., Labajo, E., y Perea, B. (2018). Elaboración de un cuestionario sobre conocimientos y actitudes de la población madrileña frente al final de la vida. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 373-376. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.09.009>

- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., y Ospino-Castro, A. (2018). Analysis of Administrative Management in Educational Institutions at the Basic and Secondary Levels in Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Information Technology*, 29(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>.
- Quisocala, S. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108154/Quisocala_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, L. (2018). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Huancayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33421/quispe_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Quispe-Pareja, M. (2020). Pedagogical management in improving teacher performance. *Valdizana Research*, 14(1). 7-14. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>.
- Reyes, S. (2019). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa De Ica*. [Tesis de Doctorado. Universidad César Vallejo]. Ica, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>.
- Ricci, B., Díaz, L. y Lázaro, S. (2022). Systemic competencies that predict employability in Social Education. *Education XX1*, 25(2), 201-221. DOI: <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>
- Ricra, R. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8292>.
- Romero, M. (3 septiembre del 2016). Goodness-of-fit tests for a normal distribution. *Journal of Occupational Nursing*, 6(3) 105 – 114.

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetpruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>.

Rossi, R. y Rossi, R. (2021). Managerial leadership, construct measurement model for application in regular Basic Education. *Andean Journal of Education*, 4(1). 11-22. <https://www.redalyc.org/journal/7300/730076299003/html/>.

Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

UNESCO (2019). *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>. Consultado el 29 de octubre del 2023.

Vaella, M. (2022). *Estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa, Trujillo 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91018/VaellaAMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vélez, O., Beltrán, J., López, J., y Arias, F. (2019). Business associativity and ambidextrous leadership as generators of innovation. *Journal of Social Sciences*, 25 (2), 51-72. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953005/html/>.

Veloza, R. (2023). Validity and reliability of the quantitative analysis instrument on the use of social networks and the development of emotional intelligence in adolescents. *Ciencia Latina*, 7(3), 4907-4932. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-5084-9403>.

Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente*. [Tesis de Maestría. Universidad de Tacna]. Tacna, Perú.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/VillalbaMamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zavala, K. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81758 Telmo Hoyle de los Ríos, Huanchaco, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102374/Zavala_VKB%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">Variable 1: Liderazgo directivo</p>	<p>Proceso en el cual un individuo con sólidas habilidades de liderazgo gerencial dirige una entidad al tener una perspectiva a futuro, empleando criterios para lograr objetivos, superar desafíos y ajustarse a las transformaciones del entorno (López, 2018).</p>	<p>Son conductas, destrezas y características que exhiben los líderes en el manejo de las gestiones pedagógica, administrativa e institucional, así como en los diversos estilos de liderazgo.</p>	<p>GESTIÓN PEDAGÓGICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Mejoramiento de la enseñanza - Capacitaciones pedagógicas - Supervisión y monitoreo de aula 	<p>Escala Tipo Likert Ordinal: 1-5</p>
			<p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación PAT - Relaciones interpersonales - Maneja presupuesto - Capacitación docente 	
			<p>GESTIÓN INSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo del PEI - Clima institucional - Cultura institucional - Solución de conflictos 	
			<p>ESTILOS DEL DIRECTIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva participación docente - Toma de decisiones - Actitud autoritaria - Información oportuna y busca el bien común 	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño docente	Es la aplicación reflexiva, autónoma y crítica, así como un conocimiento práctico que el docente emplea en cada entorno en el que lleva a cabo sus responsabilidades académicas (Ministerio de Educación, 2014).	Es la descripción precisa y minuciosa de las conductas, destrezas, conocimientos y logros anticipados de un educador en el desempeño de sus responsabilidades docentes.	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica eficientemente. - Conoce la comprensión disciplinaria. 	Escala Tipo Likert Ordinal: 1-5
			Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los aprendizajes. - Gestiona el ambiente de clase. - Gestiona la didáctica del aprendizaje. 	
			Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve capacidades de gestión. - Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad. 	
			Dimensión desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve una conducta ética profesional. - Se desarrolla personal y profesionalmente. 	

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de liderazgo directivo

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene por objetivo conocer la respuesta sobre el proceso de LIDERAZGO DIRECTIVO que se realiza en la I.E. Lea detenidamente las preguntas y marque con una equis (X) la opción que usted crea correcta y considerando la siguiente escala.

Escala valorativa.

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

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes					
2	Incentiva su práctica pedagógica					
3	Propicia el trabajo en equipo					
4	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula					
5	Autoevalúa su desempeño					
6	Valora y reconoce su desempeño					
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica					
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño					
9	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
10	Maneja un buen clima institucional					
11	Establece una comunicación asertiva con otros docentes					
12	Alivia conflictos entre docentes.					
13	Compromete a todos en la elaboración del PEI					
14	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales					
15	Practica buenas relaciones con los docentes					
16	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes					
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					

20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.					
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros					
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa					
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.					
DIMENSIÓN 4: ESTILO DEL DIRECTIVO						
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva					
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.					

GRACIAS POR SU APOYO

Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente: Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
02	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
03	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
04	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
05	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
06	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.					
07	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
08	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
09	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje					
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					

13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.					
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD						
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.					
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.					
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					

GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 3. Formatos de validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dra. Silvia Elena Ponce Becerra

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Mg. Flor de María Andrade Paredes
Mg. Flor María Andrade Paredes
DNI N° 41381989

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Liderazgo Directivo" y "Cuestionario de Desempeño Docente". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Silvia Elena Ponce Becerra
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Especialista de Educación Primaria
Institución donde labora:	UGEL 02 - La Esperanza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala 1

Nombre de la prueba:	"Cuestionario de Liderazgo Directivo"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Gestión pedagógica (9 ítems), Gestión institucional (9 ítems), Gestión administrativa (6 ítems) y Estilo del directivo (4 ítems)., la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor: Bajo (28-65); Medio (66-103) y Alto (104 – 140).

Datos de la escala 2

Nombre de la prueba:	"Cuestionario del Desempeño Docente"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (11 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad docente (4 ítems), la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor: Muy deficiente (28-56); en proceso (57-84), suficiente (85 -112) y destacado (113 - 140).

1. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Ítem	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Pedagógica	Implica la utilización de especialistas autorizados para promover el progreso de las instituciones educativas
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Institucional	Dirige a las instituciones educativas hacia el logro de sus objetivos y metas a través de una preparación integral, que requiere experiencia, conocimientos y habilidades relevantes
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Supervisa la coordinación de diversas actividades con el propósito de lograr las metas institucionales.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estilos del directivo	Involucra la forma en que un líder dirige ejerciendo poder sobre sus subordinados.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Está vinculado a la capacidad del educador para implementar diversas estrategias didácticas que fomenten el desarrollo de los aprendizajes.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Busca que estos puedan asimilar información de manera efectiva cuando el docente demuestra su profesionalismo en la aplicación de sus conocimientos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Significa que el profesor contribuya con su conocimiento para liderar y coordinar la institución en conjunto con la comunidad educativa.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Desarrollo de la profesionalidad docente.	Opina que la tarea de cualquier maestro involucra una preparación continua para renovar sus habilidades, logrando una <u>apreciación reflexiva</u> sobre su desempeño profesional

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para evaluar el liderazgo directivo y el desempeño del docente, elaborado por Mg. Andrade

Paredes, Flor de María en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento Cuestionario del liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Trabajo en equipo	- Propiela el trabajo en equipo Valora y reconoce su desempeño	4	4	4	
Mejoramiento	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes. Incentiva su práctica pedagógica	4	4	4	
Capacitaciones pedagógicas	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica Premia la innovación pedagógica para mejorar su desempeño.	4	4	4	
Supervisión y monitoreo de aula	Autoevalúa su desempeño. Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Gestión Institucional**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión Institucional del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo del PEI	Compromete a todos en la elaboración del PEI. Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades. Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	4	4	
Clima institucional	Maneja un buen clima institucional. Establece una comunicación asertiva con otros docentes.	4	4	4	
Cultura institucional	Propiela una cultura institucional orientada al <u>logro de</u> los objetivos educativos. Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes.	4	4	4	
Solución de conflictos	Alivia conflictos entre docentes Practica buenas relaciones con los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación PAT	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales).	4	4	4	
Maneja presupuesto	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros. Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa. Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	4	4	4	
Capacitación docente	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estilos del directivo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión estilos del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motiva participación docente	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva.	4	4	4	
Actitud autoritaria	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	

Información oportuna y busca el bien común	Brinda asistencia oportuna y plantea <u>alternativas de solución</u> buscando el bien común de todos los involucrados	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento Cuestionario del desempeño docente

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica eficientemente.	<p>Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.</p> <p>Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Establece la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.</p> <p>Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>Empieza la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.</p>	4	4	4	
Conoce la comprensión disciplinaria	<p>Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase haciendo cumplir la disciplina dentro del aula</p> <p>Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre				



<p>Evalúa los aprendizajes.</p>	<p>experiencias vividas de discriminación y exclusión.</p> <p>Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.</p>	4	4	4	
<p>Gestiona el ambiente de clase.</p>	<p>Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Genera relaciones de respeto, cooperación y apoyo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas consensuadas de convivencia y mecanismos pacíficos.</p> <p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.</p>	4	4	4	
<p>Gestiona la didáctica del aprendizaje</p>	<p>Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>Emplee las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.</p> <p>Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p>	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



<p>Promueve capacidades de gestión.</p>	<p>Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.</p> <p>Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.</p> <p>Elabora planes para la mejora de los aprendizajes.</p>	4	4	4	
<p>Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.</p>	<p>Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>Urunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>Promueve una conducta ética profesional.</p>	<p>Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.</p>	4	4	4	
<p>Se desarrolla personal y profesionalmente</p>	<p>Reflexiona coligadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.</p>	4	4	4	


 Dra. SILVIA ELENA PONCE BECERRA

DNI: 18100960

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dra. Jackeline Lissette ~~Chacana Echeverría~~

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Mg. Flor de María Andrade Paredes
Mg. Flor de María Andrade Paredes
DNI N° 41361989

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Liderazgo Directivo" y "Cuestionario de Desempeño Docente". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jackeline Lissette Charcapa Echeverría
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	I.E. N° 80041 "José Carlos Mariátegui"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala 1

Nombre de la prueba:	"Cuestionario de Liderazgo Directivo"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Gestión pedagógica (9 ítems), Gestión institucional (9 ítems), Gestión administrativa (8 ítems) y Estilo del directivo (4 ítems)., la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor: Bajo (28-65); Medio (66-103) y Alto (104 – 140).

Datos de la escala 2

Nombre de la prueba:	"Cuestionario del Desempeño Docente"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (11 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad docente (4 ítems)., la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor: Muy deficiente (28-56); en proceso (57-84), suficiente (85 -112) y destacado (113 – 140).

1. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Pedagógica	Implica la utilización de especialistas autorizados para promover el progreso de las instituciones educativas
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Institucional	Dirige a las instituciones educativas hacia el logro de sus objetivos y metas a través de una preparación integral, que requiere experiencia, conocimientos y habilidades relevantes
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Supervisa la coordinación de diversas actividades con el propósito de lograr las metas institucionales
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estilos del directivo	Involucra la forma en que un líder dirige ejerciendo poder sobre sus subordinados.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Está vinculado a la capacidad del educador para implementar diversas estrategias didácticas que fomenten el desarrollo de los aprendizajes.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Busca que estos puedan asimilar información de manera efectiva cuando el docente demuestra su profesionalismo en la aplicación de sus conocimientos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Significa que el profesor contribuya con su conocimiento para liderar y coordinar la institución en conjunto con la comunidad educativa.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Desarrollo de la profesionalidad docente.	Opina que la tarea de cualquier maestro involucra una preparación continua para renovar sus habilidades, logrando una apreciación reflexiva sobre su desempeño profesional

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para evaluar el liderazgo directivo y el desempeño del docente, elaborado por Mg. Andrade

Paredes, Flor de María en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento Cuestionario del liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Trabajo en equipo	- Propiela el trabajo en equipo Valora y reconoce su desempeño	4	4	4	
Mejoramiento	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes. Incentiva su práctica pedagógica	4	4	4	
Capacitaciones pedagógicas	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño.	4	4	4	
Supervisión y monitoreo de aula	Autoevalúa su desempeño. Aloanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Gestión Institucional**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión Institucional del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo del PEI	Compromete a todos en la elaboración del PEI. Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades. Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	4	4	
Clima institucional	Maneja un buen clima institucional. Establece una comunicación asertiva con otros docentes.	4	4	4	
Cultura institucional	Propiela una cultura institucional orientada al <u>logro</u> de los objetivos educacionales. Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes.	4	4	4	
Solución de conflictos	Alivia conflictos entre docentes Practica buenas relaciones con los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación PAT	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales).	4	4	4	
Maneja presupuesto	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros. Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa. Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	4	4	4	
Capacitación docente	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estilos del directivo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión estilos del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motiva participación docente	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva.	4	4	4	
Actitud autoritaria	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	

Información oportuna y busca el bien común	Brinda asistencia oportuna y plantea <u>alternativas</u> de solución buscando el bien común de todos los involucrados	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento Cuestionario del desempeño docente

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica eficientemente.	<p>Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.</p> <p>Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.</p> <p>Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>Emplica la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.</p>	4	4	4	
Conoce la comprensión disciplinaria	<p>Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase haciendo cumplir la disciplina dentro del aula</p> <p>Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre				



<p>Evalúa los aprendizajes.</p>	<p>experiencias vividas de discriminación y exclusión.</p> <p>Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.</p>	4	4	4	
<p>Gestiona el ambiente de clase.</p>	<p>Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Genera relaciones de respeto, cooperación y apoyo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.</p> <p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.</p>	4	4	4	
<p>Gestiona la didáctica del aprendizaje</p>	<p>Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p>	4	4	4	

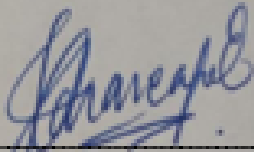
- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Promueve capacidad de gestión.	<p>Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.</p> <p>Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.</p> <p>Elabora planes para la mejora de los aprendizajes.</p>	4	4	4	
Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.	<p>Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>Dialoga con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve una conducta ética profesional.	<p>Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.</p>	4	4	4	
Se desarrolla personal y profesionalmente	<p>Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.</p>	4	4	4	



Dra. Jackeline Lissette Chacapa Echevarría
DNI: 41327594

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. ~~Merisil Ketherini Ramos Blas~~

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Mg. Flor de María Andrade Paredes
Mg. Flor María Andrade Paredes
DNI N° 41361989

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Liderazgo Directivo" y "Cuestionario de Desempeño Docente". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Margil Katharin Ramos Blas
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	I.E N° 81783
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala 1

Nombre de la prueba:	"Cuestionario de Liderazgo Directivo"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Gestión pedagógica (9 ítems), Gestión institucional (9 ítems), Gestión administrativa (6 ítems) y Estilo del directivo (4 ítems), la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor. Bajo (28-65); Medio (66-103) y Alto (104 – 140).

Datos de la escala 2

Nombre de la prueba:	"Cuestionario del Desempeño Docente"
Autor(a):	Mg. Andrade Paredes, Flor María
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa Primaria de la provincia de Trujillo
Significación:	El cuestionario consta de 28 ítems distribuido en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (11 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad docente (4 ítems)., la escala de medición Likert será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre. Y su Baremación en escala ordinal presenta los siguientes niveles de valor: Muy deficiente (28-56); en proceso (57-84), suficiente (85 -112) y destacado (113 – 140).

1. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Ítem	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Pedagógica	Implica la utilización de especialistas autorizados para promover el progreso de las instituciones educativas
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión Institucional	Dirige a las instituciones educativas hacia el logro de sus objetivos y metas a través de una preparación integral, que requiere experiencia, conocimientos y habilidades relevantes
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Supervisa la coordinación de diversas actividades con el propósito de lograr las metas institucionales
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estilos del directivo	Involucra la forma en que un líder dirige ejerciendo poder sobre sus subordinados.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Esta vinculado a la capacidad del educador para implementar diversas estrategias didácticas que fomenten el desarrollo de los aprendizajes.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Busca que estos puedan asimilar información de manera efectiva cuando el docente demuestra su profesionalismo en la aplicación de sus conocimientos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Significa que el profesor contribuya con su conocimiento para liderar y coordinar la institución en conjunto con la comunidad educativa.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Desarrollo de la profesionalidad docente.	Opina que la tarea de cualquier maestro involucra una preparación continua para renovar sus habilidades, logrando una apreciación reflexiva sobre su desempeño profesional

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para evaluar el liderazgo directivo y el desempeño del docente, elaborado por Mg. Andrade



Paredes, Flor de María en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento Cuestionario del liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



Trabajo en equipo	- Propiela el trabajo en equipo Valora y reconoce su desempeño - -	4	4	4	
Mejoramiento	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes. Incentiva su práctica pedagógica	4	4	4	
Capacitaciones pedagógicas	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño.	4	4	4	
Supervisión y monitoreo de aula	Autoevalúa su desempeño. Aloanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Gestión Institucional**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión Institucional del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo del PEI	Compromete a todos en la elaboración del PEI. Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades. Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	4	4	
Clima institucional	Maneja un buen clima institucional. Establece una comunicación asertiva con otros docentes.	4	4	4	
Cultura institucional	Propiela una cultura institucional orientada al <u>logro</u> de los objetivos educacionales. Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes.	4	4	4	
Solución de conflictos	Alivia conflictos entre docentes Practica buenas relaciones con los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación PAT	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales).	4	4	4	
Maneja presupuesto	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros. Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa. Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	4	4	4	
Capacitación docente	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estilos del directivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión estilos del del liderazgo directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motiva participación docente	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	
Toma de decisiones	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva.	4	4	4	
Actitud autoritaria	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	4	4	4	

Información oportuna y busca el bien común	Brinda asistencia oportuna y plantea <u>alternativas de solución</u> buscando el bien común de todos los involucrados	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento Questionario del desempeño docente

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de los docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica eficientemente.	<p>Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.</p> <p>Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.</p> <p>Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>Empieza la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.</p>	4	4	4	
Conoce la comprensión disciplinaria	<p>Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase haciendo cumplir la disciplina dentro del aula</p> <p>Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre				



<p>Evalúa los aprendizajes.</p>	<p>experiencias vividas de discriminación y exclusión.</p> <p>Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Gestiona el ambiente de clase.</p>	<p>Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Genera relaciones de respeto, cooperación y apoyo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.</p> <p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	
<p>Gestiona la didáctica del aprendizaje</p>	<p>Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.</p> <p>Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de valor de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

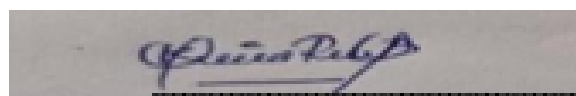
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



Promueve capacidades de gestión.	<p>Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.</p> <p>Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.</p> <p>Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.</p>	4	4	4	
Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.	<p>Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>Dirige con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los actos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad docente**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de valor de la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve una conducta ética profesional.	<p>Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.</p>	4	4	4	
Se desarrolla personal y profesionalmente	<p>Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.</p>	4	4	4	



Mg. María Katherin Ramos Blas

DNI: 44077611

Anexo 4. Consentimiento informado



Consentimiento informado

Título de la investigación: Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024.

Investigadora: Andrade Paredes, Flor de María

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024" cuyo objetivo es determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño de los docentes de una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del Programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa N° 81763.

Tras investigar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes dentro de una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024. La meta principal es analizar cómo las prácticas de liderazgo adoptadas por los directivos afectan directamente el rendimiento y la eficacia de los docentes en términos de calidad educativa y resultados académicos de los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente del aula multimedia de la Institución Educativa N° 81763. 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 la investigadora Andrade Paredes, Flor de María email flandrade@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr., Aguilar Sánchez, Juan de Dios email asanchezjd@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

NOMBRE Y APELLIDOS: Elcira Filomena Plasencia Monzón

DNI: 40458176

FECHA Y HORA: 17 de mayo Hora: 10:00 a.m.



Anexo 5: Proceso de Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Prueba piloto de la confiabilidad de los instrumentos

N°	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO															VARIABLE DESEMPEÑO 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	P27	P28	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	P27	P28	
1	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3
2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	5	
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3		
4	3	4	4	2	5	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	5	2	3	4	4	4			
5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3		
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	
8	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	3	4	3	3	5	2				
9	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	4	5	3	4	2	3	4	2	5	3	3	2	4	2	3	4	5	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	2	4	2			
10	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3		
11	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4			
12	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4			
14	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota. Base de datos

Tabla ...

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos de recojo de datos

Cuestionario de Liderazgo Directivo		Cuestionario de Desempeño Docente	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	15	0.929	15

Nota. Información obtenida de la aplicación de prueba piloto a la muestra de estudio.

Anexo 6. Resultados complementarios

Tabla 6

Niveles de las dimensiones del Liderazgo Directivo en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Dimensión Nivel	Dimensión Gestión pedagógica		Dimensión Gestión institucional		Dimensión Gestión administrativa		Dimensión Estilos del directivo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Malo	0	0	0	0	0	0	0
Regular	8	33.3	10	41.7	11	45.8	17	70.8
Bueno	16	66.7	14	58.3	13	54.2	7	29.2
TOTAL	24	100%	24	100%	24	100%	24	100%

Nota: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Directivo.

Interpretación:

En la tabla 6 se detallan los porcentajes alcanzados por la variable liderazgo directivo en cada una de sus dimensiones, siendo los niveles predominantes los siguientes: para la dimensión gestión pedagógica se registra un nivel regular concerniente al 33.3% y un nivel bueno del 66.7%. La dimensión gestión institucional registra un nivel regular del 41.7% y un nivel bueno concerniente al 58.3%. La dimensión administración alcanza un nivel regular del 45.8% y un 54.2% para su nivel bueno. Por último, la dimensión estilos del directivo obtuvo su máximo porcentaje en el nivel regular con el 70.8% seguido del nivel bueno con un 29.2%. Se observa también en la tabla que en el nivel malo no se registran puntajes en cada una de las dimensiones de la referida variable.

TABLA 7

Niveles de las dimensiones del Desempeño Docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo 2024

Dimensión	Dimensión Preparación para el aprendizaje		Dimensión Enseñanza para el aprendizaje		Dimensión Participación en la gestión de la escuela		Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad	
	f	%	f	%	f	%	0	0
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
En proceso	6	25.0	5	20.8	2	8.3	7	29.2
Esperado	17	70.8	15	62.5	15	62.5	15	62.5
Destacado	1	4.2	4	16.7	7	29.2	2	8.3
TOTAL	24	100%	24	100%	24	100%	24	100%

Nota: Cuestionario para evaluar el desempeño (base de datos).

Interpretación:

En la tabla 7 se detallan los porcentajes alcanzados por la variable desempeño docente en cada una de sus dimensiones, siendo los niveles predominantes los siguientes: para la dimensión preparación para el aprendizaje su máximo nivel es el esperado con el 70.8 seguido del nivel en proceso que alcanzó un porcentaje del 25%. La dimensión enseñanza para el aprendizaje registra su máximo nivel en el esperado con el 62.5% y un nivel en proceso concerniente al 20.8%. La dimensión participación en la gestión de la escuela su máximo nivel fue el nivel esperado con un 62.5% seguido del nivel destacado con el 29.2%. Por último, la dimensión desarrollo de la profesionalidad obtuvo su máximo porcentaje en el nivel esperado con el 62.5% seguido del nivel en proceso con el 29.2%. Se observa también en la tabla que en el nivel deficiente ninguno de los docentes logra alcanzar puntaje alguno.

TABLA 8

Niveles de correlación entre el Liderazgo Directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

	Correlaciones	Liderazgo directivo	Preparación para el aprendizaje
Liderazgo directivo	R de Pearson	—	0.395
	gl	—	22
	valor p	—	0.056
Dimensión preparación para el aprendizaje	R de Pearson	0.395	—
	gl	22	—
	valor p	0.056	—

Nota. Análisis del cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

En la tabla 8 se registra la correlación de Person de la variable Liderazgo Directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje, la cual determina la existencia de un puntaje de $r = 0,395$ que significa un nivel de correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de 0,056 superior a 0,05 ($p > 0,05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo.

TABLA 9

Niveles de correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Correlaciones		Liderazgo directivo	Enseñanza para el aprendizaje
Liderazgo directivo	R de Pearson	—	0.494
	gl	—	22
	valor p	—	0.014
Dimensión enseñanza para el aprendizaje	R de Pearson	0.494	—
	gl	22	—
	valor p	0.014	—

Nota. Análisis del cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

En la tabla 9 se registra la correlación de Person de la variable Liderazgo Directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, la cual determina la existencia de un puntaje de $r = 0,494$ que significa un nivel de correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de 0,014 inferior a 0,05 ($p < 0,05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo.

TABLA 10

Niveles de correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Correlaciones	Liderazgo directivo	Participación en la gestión de la escuela
Liderazgo directivo	R de Pearson	—	0.386
	gl	—	22
	valor p	—	0.063
Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada	R de Pearson	0.386	—
	gl	22	—
	valor p	0.063	—

Nota. Análisis del cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

En la tabla 10 se registra la correlación de Person de la variable Liderazgo Directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada, la cual determina la existencia de un puntaje de $r = 0,386$ que significa un nivel de correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de 0,063 superior a 0,05 ($p > 0,05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión participación de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo.

TABLA 11

Niveles de correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Correlaciones		Liderazgo directivo	Desarrollo de la profesionalidad
Liderazgo directivo	R de Pearson	—	0.671
	gl	—	22
	valor p	—	0.001
Dimensión Desarrollo de la profesionalidad	R de Pearson	0.671	—
	gl	22	—
	valor p	0.001	—

Nota. Análisis del cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

En la tabla 11 se registra la correlación de Person de la variable Liderazgo Directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, la cual determina la existencia de un puntaje de $r = 0,671$ que significa un nivel de correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de 0,001 inferior a 0,05 ($p < 0,05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente en una Institución Educativa Primaria, Trujillo.

Tabla 12

Base de datos del liderazgo directivo

N°	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																												PUNTAJE	VALOR								
	DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA									DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL									DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA								ESTILOS DEL DIRECTIVO											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Punt.	Valor	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Punt.	Valor	P19	P20	P21	P22	P23	P24			Punt.	Valor	P25	P26	P27	P28	Punt.	Valor
1	3	4	4	3	3	4	4	5	5	35	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	4	37	Bueno	4	5	4	4	3	4	24	Bueno	3	3	5	3	14	Regular	110	Bueno
2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	30	Regular	3	4	2	5	3	3	2	3	2	27	Regular	2	3	3	4	3	3	18	Regular	2	4	3	4	13	Regular	88	Regular
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	Regular	4	3	3	3	2	4	4	3	3	29	Regular	4	3	4	3	3	5	22	Regular	3	3	2	3	11	Regular	94	Regular
4	3	4	4	2	5	2	3	4	2	29	Regular	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	Regular	3	4	2	4	4	4	21	Regular	2	4	4	2	12	Regular	95	Regular
5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	3	5	3	4	5	4	36	Bueno	4	5	4	4	5	3	25	Bueno	3	4	3	3	13	Regular	110	Bueno
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	3	4	23	Regular	4	3	4	2	13	Regular	107	Bueno
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular	4	2	2	4	12	Regular	99	Regular
8	3	4	4	5	3	4	4	3	3	33	Regular	3	3	5	2	2	3	4	3	5	30	Regular	4	3	3	4	4	3	21	Regular	3	3	5	3	14	Regular	98	Regular
9	3	5	4	3	3	3	5	3	4	33	Regular	3	2	4	2	3	4	5	3	4	30	Regular	5	3	4	2	3	4	21	Regular	2	5	3	3	13	Regular	97	Regular
10	4	4	4	3	5	4	4	5	3	36	Bueno	4	3	4	3	4	4	5	4	35	Bueno	4	5	3	4	3	4	23	Regular	3	3	2	3	11	Regular	105	Bueno	
11	4	4	4	5	5	4	3	5	4	38	Bueno	4	4	4	4	4	5	5	4	38	Bueno	3	5	4	4	4	5	25	Bueno	5	4	3	4	16	Bueno	117	Bueno	
12	5	3	3	5	5	5	5	5	4	40	Bueno	4	5	5	5	3	3	5	5	5	40	Bueno	5	5	4	5	5	4	28	Bueno	5	5	5	3	19	Bueno	126	Bueno
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	134	Bueno
14	4	3	4	5	5	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	112	Bueno
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	114	Bueno
16	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	Bueno	3	4	4	5	4	5	5	4	38	Bueno	4	5	4	5	5	4	27	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	125	Bueno	
17	4	3	5	5	5	5	4	4	4	39	Bueno	4	4	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	1	15	Regular	113	Bueno
18	5	2	3	5	5	3	3	5	5	36	Bueno	3	3	5	5	2	3	5	5	5	36	Bueno	3	5	5	5	5	5	28	Bueno	5	3	3	4	15	Regular	115	Bueno
19	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	Regular	4	4	4	4	3	4	4	4	4	34	Regular	4	4	4	3	4	4	23	Regular	4	3	4	2	13	Regular	103	Regular
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	Bueno	4	4	4	5	4	5	4	4	38	Bueno	4	4	4	5	4	4	25	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	117	Bueno	
21	3	4	5	4	5	3	3	4	5	36	Bueno	3	5	3	3	4	5	4	4	3	34	Regular	3	4	5	4	4	5	25	Bueno	5	3	3	4	15	Regular	110	Bueno
22	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36	Bueno	4	4	3	5	3	5	4	4	36	Bueno	4	5	4	4	5	3	25	Bueno	3	4	3	3	13	Regular	110	Bueno	
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	Bueno	4	3	2	4	4	5	4	5	2	33	Regular	4	5	4	3	4	4	23	Regular	4	3	4	2	13	Regular	107	Bueno
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Regular	5	3	3	4	3	5	5	4	3	35	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular	4	2	2	4	12	Regular	99	Regular

Tabla 13

Base de datos del desempeño docente

N°	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																												PUNTAJE	VALOR								
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES									DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES									DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA						DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Punt.	Valor	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Punt.	Valor	P19	P20	P21	P22	P23	P24			Punt.	Valor	P25	P26	P27	P28	Punt.	Valor
1	2	3	4	3	2	2	2	18	En proceso	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	33	En proceso	3	2	4	3	3	4	19	Esperado	2	3	4	3	12	En proceso	82	En proceso
2	3	4	2	5	3	3	2	22	En proceso	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	33	En proceso	4	4	3	4	4	3	22	Esperado	3	4	2	5	14	Esperado	91	Esperado
3	4	3	3	3	2	4	4	23	Esperado	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	40	Esperado	4	3	4	3	3	4	21	Esperado	4	3	3	3	13	En proceso	97	Esperado
4	3	4	4	4	3	3	3	25	Esperado	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	38	Esperado	3	4	4	2	5	2	20	Esperado	3	4	4	4	15	Esperado	98	Esperado	
5	4	4	4	3	5	3	4	27	Esperado	4	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	41	Esperado	3	5	5	3	4	3	23	Esperado	4	4	4	3	15	Esperado	106	Esperado
6	4	3	2	4	4	5	4	26	Esperado	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	43	Esperado	5	4	4	4	4	4	25	Esperado	4	3	2	4	13	En proceso	107	Esperado
7	2	3	3	2	3	2	2	17	En proceso	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	31	En proceso	2	4	2	3	3	3	17	En proceso	4	3	3	4	14	Esperado	79	En proceso
8	3	3	5	2	3	4	2	22	En proceso	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	37	Esperado	3	4	4	5	3	4	23	Esperado	3	3	5	2	13	En proceso	95	Esperado
9	3	2	4	2	3	4	5	23	Esperado	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4	5	42	Esperado	3	5	4	3	3	3	21	Esperado	3	2	4	2	11	En proceso	97	Esperado
10	4	3	4	3	4	4	4	26	Esperado	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42	Esperado	4	4	4	3	5	4	24	Esperado	4	3	4	3	14	Esperado	106	Esperado
11	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	Destacado	4	4	4	5	5	4	26	Destacado	4	4	4	4	16	Esperado	118	Destacado
12	4	5	5	5	3	3	5	30	Esperado	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	48	Destacado	5	3	3	5	5	5	26	Destacado	4	5	5	5	19	Destacado	123	Destacado
13	5	5	5	4	4	4	5	32	Destacado	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53	Destacado	4	4	4	5	5	5	27	Destacado	5	5	5	4	19	Destacado	131	Destacado	
14	4	4	3	4	3	4	5	27	Esperado	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	44	Esperado	4	3	4	5	5	4	25	Esperado	4	4	3	4	15	Esperado	111	Esperado	
15	4	4	4	4	4	4	5	29	Esperado	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	44	Esperado	4	4	4	5	4	4	25	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	114	Esperado	
16	3	2	2	4	2	2	2	17	En proceso	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	30	En proceso	3	2	4	4	4	2	19	Esperado	3	4	4	4	15	Esperado	81	En proceso
17	4	4	3	4	3	5	5	28	Esperado	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	46	Esperado	5	5	4	5	5	4	28	Destacado	4	4	3	4	15	Esperado	117	Destacado	
18	3	3	5	5	2	3	5	26	Esperado	3	5	5	5	5	3	3	2	3	5	44	Esperado	5	5	5	5	5	5	30	Destacado	3	3	5	5	16	Esperado	116	Destacado	
19	4	4	4	4	3	4	3	26	Esperado	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	40	Esperado	4	4	4	4	4	4	24	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	106	Esperado	
20	4	4	4	4	5	4	5	30	Esperado	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	47	Destacado	4	4	4	4	4	4	24	Esperado	4	4	4	4	16	Esperado	117	Destacado
21	3	5	3	3	4	5	4	27	Esperado	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	46	Esperado	4	5	4	5	5	4	27	Destacado	3	5	3	3	14	Esperado	114	Esperado	
22	2	2	2	3	2	3	4	18	En																													