



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024

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

AUTORA:

Sanchez Marin, Dorila (orcid.org/0009-0002-9016-6727)

ASESORA:

Mg. Mori Marin, Patricia Karina (orcid.org/0000-0001-8708-7898)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

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

**TRUJILLO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A mis adorados hijos y esposo, quienes son mi principal inspiración en la vida y han contribuido y apoyado a lo largo de mi carrera.

Dorila Sánchez Marín

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su apoyo incansable para el logro de este objetivo, 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, a fin de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes a nivel nacional; a los maestros y maestras que compartieron sus experiencias universitarias, a la Mg. Patricia Karina Mori Marín por ser conductora y guía en el desarrollo de la investigación y a las demás personas que hicieron posible el logro de este objetivo.

Dorila Sánchez Marín



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI MARIN PATRICIA KARINA, 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 docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024", cuyo autor es SANCHEZ MARIN DORILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 17 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI MARIN PATRICIA KARINA DNI: 40417372 ORCID: 0000-0001-8708-7898	Firmado electrónicamente por: PMORIM el 17-08- 2024 23:47:03

Código documento Trilce: TRI - 0861697



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ MARIN DORILA 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 docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 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
DORILA SANCHEZ MARIN DNI: 41351423 ORCID: 0009-0002-9016-6727	Firmado electrónicamente por: DORILAS el 17-08- 2024 16:38:38

Código documento Trilce: TRI - 0861696

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	¡Error! Marcador no
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	¡Error! Marcador no
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización Variable:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo:	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad ..	15
3.5. Método de análisis de datos	16
3.6. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico con diseño descriptivo – correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 docentes quienes fueron elegidos en forma no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, que fue validado mediante el juicio de expertos. La conclusión a la que se arribó es que existe una relación significativa considerable entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. Rechazándose la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo, equipo directivo, práctica pedagógica.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship that exists between managerial leadership and teaching performance in a secondary educational institution in La Libertad. The research was developed under the quantitative approach, basic type with descriptive - correlational design, the sample was made up of 30 teachers who were chosen in a non-probabilistic way. The technique used was the survey and the instrument for data collection was the questionnaire, which was validated through expert judgment. The conclusions reached are that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance in a secondary education institution in La Libertad, 2024. Hypothesis H0 is rejected.

Keywords: Leadership, management team, pedagogical practice.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la UNESCO (2023) señala que los países implementan políticas de liderazgo para mejorar el trabajo de los directivos con presupuestos irrisorios, obligando a los directivos a gestionar presupuesto en otros sectores para implementar y/o mejorar la infraestructura y ofrecer mejores ambientes a sus estudiantes y docentes. Los países Latinos son los que presentan mayor problemática en los sistemas de educación, por ser países en desarrollo pues presentan carencias en su economía; el presupuesto que se otorga es insuficiente, por debajo del 3% del PIB, para implementar una educación de calidad, en comparación a los países desarrollados como Finlandia que para el año 2023, destinó el 7,9 % del PIB para el sector educación. Frente a tales problemas, el liderazgo del equipo directivo enfrenta retos muy altos para cumplir a cabalidad con cada una de sus funciones.

En este mismo ámbito, Ridwan (2021) señala que en los países en desarrollo, ejercer un liderazgo directivo es verdaderamente esquivo debido a los bajos sueldos, la inadecuada estructura escolar y administrativa dentro de los colegios, la falta de presupuesto para los materiales e insumos que, unido a otros factores vinculados a la sociedad y al estudiante como la pobreza, desnutrición; frustra el desempeño docente y ponen a prueba el liderazgo de la dirección que tiene que velar por el mejor desempeño docente, lo que se vería traducido en mejores resultados académicos de los estudiantes. Mas aún debido al problema mundial que tuvimos con la pandemia Covid – 19, el presupuesto se ha ido reduciendo, tal es el caso por ejemplo que, en nuestro país en el año 2022, solo se destinó el 3,89% del PIB, a diferencia del año 2021, donde se invirtió el 3,97% del PIB, una caída de 0,08 puntos, situaciones similares se repiten en otros países.

También podemos destacar a González et al. (2020) quienes manifiestan que los directores que conducen los centros educativos enfrentan muchos retos para cumplir tanto con su misión administrativa como con su misión académica, rendir cuentas a la autoridad y tener el reconocimiento de la institución y de la comunidad, se muestra hosco ante la realidad en que se desenvuelven.

En el ámbito nacional, la Oficina de Medición de la Calidad de los

Aprendizajes [UMC] (2022), muestra magros efectos en la Evaluación Censal de los estudiantes (ECE), los niveles de lectura a nivel nacional muestran que el 13,2% de estudiantes, se ubican en un nivel previo al inicio, el 35,8% en un nivel de inicio. el 31,9% en proceso y solo el 19, 9% logran el nivel satisfactorio, resultados similares se muestran en el área de matemática; lo que se infiere que, tanto el desempeño docente como el liderazgo directivo no están logrando su cometido. Abu y Arar (2019) indica que corresponde a los directores y demás jerárquicos, velar por el desempeño docente, pues a pesar de que todas las instituciones estatales tienen circunstancias similares, la gestión del director es la que influye y tiene la responsabilidad de que los docentes logren los desempeños adecuados.

En este mismo ámbito, Toledo (2020) precisa que el liderazgo directivo en el sector público es fundamental, pues tiene que lidiar con diferentes problemáticas como: mínimos recursos materiales y presupuestales, infraestructuras deterioradas e inadecuadas, estudiantes con múltiples problemáticas; requiriendo de mucha vocación para el cumplimiento de los objetivos, aspectos que se logra y se motiva a través del liderazgo del director de las instituciones más que por orden jerárquico.

En la región La Libertad, en las II.EE., el desempeño docente, presenta grandes desafíos, entre ellos podemos mencionar: el excesivo número de estudiantes por aula, sumado al poco interés por el estudio debido a múltiples factores como la influencia de los medios masivos, la violencia a nivel familiar y social, el pandillaje, la informalidad, todo ello hace que los estudiantes tengan poca adhesión al conocimiento y educación, dificultando la labor docente; por otro lado, para los docentes, las condiciones de inseguridad que se han incrementado en los distritos, la escasez de recursos tecnológicos y de infraestructura y el respaldo de sus directivos llevan a diferentes desempeños, los mismos que deben mantenerse en un nivel adecuado (Proyecto Educativo Regional La Libertad 2022 – 2036).

En mi experiencia como docente he podido observar que la institución educativa motivo de estudio, alberga una sobrepoblación de hasta 40 estudiantes por aula, tanto en el nivel primaria como secundaria; dichos estudiantes en su gran

mayoría se ubican en los niveles socioeconómicos de pobreza y pobreza extrema, provienen de hogares disfuncionales, que se incrementan por los conflictos sociales que se tiene en el distrito. Por otro lado, los directivos cumplen funciones en condición de encargados, por cortos periodos de tiempo; así mismo, se cuenta con docentes nombrados, quienes sobrepasan los 45 años y se encuentran en la primera y segunda escala magisterial de la carrera pública.

Para profundizar el tema es necesario formular lo siguiente ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024? y se apoya en las preguntas específicas: ¿Cuál será el nivel de liderazgo de los directivos de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024? ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las dimensiones del liderazgo directivo de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024?

El estudio se justifica desde un panorama teórico, el trabajo busca aportar conocimiento acerca de la relación que existe entre el liderazgo directivo en el desempeño docente de una entidad formativa, cuyos resultados de este estudio se traducirán en sugerencias para ser incorporados como conocimientos a los que dirigen y a los educadores, con el propósito de mejorar la educación.

Desde el criterio práctico, se justifica que el liderazgo directivo garantiza que los educandos estén acorde a las metas y siguiendo los objetivos de las instituciones educativas, para mejorar la responsabilidad docente y brindar apoyo y orientación a docentes nuevos o menos experimentados.

Desde el criterio metodológico, se ha considerado el desarrollo de un trabajo no experimental, cuantitativo, de corte transversal correlacional, básico. Se realizó a través de cuestionarios a directivos y docentes de una Institución, con un análisis estadístico que determinen resultados confiables y válidos que permitirán que los directivos y docentes formen un cúmulo de tácticas metodológicas para mejorar la gestión educativa.

Esta investigación plantea como Objetivo principal el determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de una institución de educación

secundaria de La Libertad, 2024. Para ello se precisaron los siguientes Objetivos específicos: Determinar el nivel del liderazgo directivo de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. Conocer el nivel de desempeño docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución del nivel secundaria de La Libertad, 2024.

La temática del estudio se realizó en el Liderazgo directivo y el desempeño docente, en la línea de investigación: Educación y Calidad Educativa, que se desarrolló en los directivos y docentes de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. Se plantea la siguiente hipótesis alternativa: H1. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. Hipótesis nula: H0. No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo directivo de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024. También se plantean las siguientes hipótesis específicas: El nivel del liderazgo directivo de una institución secundaria es alto. El nivel de desempeño docente institución de secundaria es alto. La relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución secundaria es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Hidalgo y Villagra (2023) en su artículo científico describe el equilibrio del liderazgo directivo y la práctica pedagógica; como muestra escogió a 81 maestros de Chile de educación básica media de la región Araucanía, a quienes se les entrevistó; las respuestas muestran que el liderazgo pedagógico ayuda a la organización de actividades, mejora la práctica pedagógica y el aprendizaje; el liderazgo directivo logra incorporar un trabajo colaborativo de los docentes para mejorar su práctica pedagógica. Se llegó a la conclusión que, de acuerdo con la realidad educativa de las instituciones se pueden establecer estilos de liderazgo, implementación de estrategias de formación docente, haciendo de la práctica pedagógica una rutina para el logro de mejores resultados.

En esta línea, Méndez (2022), en su investigación, analiza el impacto que tiene el liderazgo directivo en el desempeño de los maestros. Su investigación se desarrolló utilizando un enfoque de revisión sistemática, como muestra se hizo el análisis de 26 revistas. Se concluye que, en todos los artículos científicos analizados estadísticamente, el Liderazgo Directivo influye positivamente en la adecuada labor docente.

Asimismo, Toledo (2020) en su artículo científico, buscó crear un constructor teórico basado en el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes. La muestra consistió en 5 docentes y 10 estudiantes, utilizando la encuesta como técnica. Se encontró que la gestión del director es democrática, se evidencia el respeto y la amabilidad con su personal, muestra una actitud participativa y con gran interés y preocupación de mejorar las relaciones interpersonales. En conclusión, existe una aprobación del 40% de similitud entre el desempeño docente y el liderazgo del directivo.

En el ámbito nacional, Sevadón (2022). Busca relacionar la gestión escolar con la práctica pedagógica, su investigación fue cuantitativa no experimental, correlacional. 82 docentes de una I.E. de Piura conformaron su muestra, se aplicó un cuestionario para medir la gestión escolar y otro para la práctica pedagógica. Los hallazgos indican una relación directa muy fuerte de las variables.

Valderrama (2021), busca en su tesis caracterizar el liderazgo directivo en una institución educativa de Alto Trujillo. Se empleó la entrevista como instrumento de recolección. Los resultados demostraron que el liderazgo en la institución es sólido, lo que garantiza que el nivel de desempeño en la labor docente sea alto. Esto se refleja en el agrado que muestra la APAFA, quienes valoran los resultados de la gestión institucional. Se encontró que el liderazgo directivo de esta institución educativa es el producto del trabajo personal y en equipo, que permite cumplir con los objetivos propuestos. Este estudio permitió constatar la problemática existente en el distrito.

En este mismo ámbito, Sánchez et al. (2021), en su tesis busca determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, Virú 2020. La investigación realizada fue no experimental de tipo descriptivo, correlacional causal. Se utilizó una encuesta como técnica que aplicó a su muestra de 81 docentes. Concluye que las dos variables guardan relación entre sí. Por lo tanto, el trabajo de los maestros de la UGEL de Virú mejora con el nivel de liderazgo directivo. Dicha investigación permitió enrumbar la metodología de investigación.

La variable Liderazgo Directivo es un mecanismo crucial que permite la implementación y mejora de las políticas educativas, porque está directamente involucrada con la capacidad de visibilizar el entorno y sus constantes cambios para tomar decisiones y adecuarse a él. Esta habilidad permite a la comunidad educativa adoptar procesos efectivos y eficaces, que arriban en interacciones positivas entre los miembros de una institución y los guía para que puedan cumplir con los fines que se propone, que enrumban en el bienestar de los estudiantes (Lussier y Achua, 2022).

Varna University of Management (2019), señala que la dimensión gestión pedagógica se refiere a que los líderes directivos deben tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencia y eficacia profesional. El director tiene en cuenta los fenómenos educativos en general, los elementos que afectan positiva o negativamente, las condiciones en la que se presentan los resultados y tiene que administrar los instrumentos que permitan medir la calidad pedagógica para tomar una decisión adecuada y crear condiciones

favorables en los aspectos pedagógicos.

El indicador expectativas claras y consistentes, se refiere que los líderes directivos comunican claramente sus expectativas a los maestros y estudiantes, y las cumplen consistentemente (Wang et al., 2022). Esto incluye establecer objetivos claros para el aprendizaje de los estudiantes, proporcionar instrucciones explícitas y monitorear el progreso de los estudiantes (Niedzwiecki, 2022).

Cuando los líderes directivos inspiran a los profesores y estudiantes se demuestran altos estándares de desempeño (Murakami et al., 2019), logrando que los profesores sean eficaces en el aula y que los estudiantes aprendan y crezcan (Cotán, 2019).

El monitoreo y acompañamiento a sus maestros son de vital importancia pues permite identificar fortalezas y debilidades en el trabajo docente que servirá para proveer orientación a tiempo. Es fundamental el conocimiento y revisión constante de la planificación curricular, alineándola al Currículo Nacional de Educación Básica y enfocándose en la creación de situaciones de aprendizaje significativas a partir de la realidad identificada (Cóndor, 2020).

El indicador retroalimentación de apoyo refiere que líderes directivos brindan a los maestros y estudiantes retroalimentación regular y de apoyo (Owen et al., 2020). Ayudan a los profesores a identificar fortalezas y aspectos de mejora, y brindan a los estudiantes las orientaciones que les permita desarrollar su potencial (Varna University of Management, 2019). Los líderes directivos buscan el desarrollo profesional de los docentes a su cargo (Crispín et al., 2022); brindan oportunidades para que los maestros aprendan nuevas habilidades y estrategias y los alientan a colaborar entre sí (Niedzwiecki, 2022);

Para explicar mejor la dimensión de gestión administrativa, Lunenburg y Ornstein (2021), señalan que el directivo tiene la responsabilidad de decidir sobre los procesos administrativos e institucionales con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional. Se requiere un alto nivel de comprensión del espacio social, pues es aquí donde se transmiten valores, lenguajes y costumbres.

Por lo tanto, los directores deben tomar cuidadosamente las decisiones sobre cómo trabajar la disciplina, los horarios y cómo los profesores deben interactuar entre sí. (Gorton y Alston, 2022).

El indicador comunicación clara y efectiva refiere que el director puede comunicarse de manera clara y efectiva con los miembros de la entidad educativa: estudiantes, maestros y padres (Peinado y Rodríguez, 2021), esto incluye establecer expectativas claras, brindar retroalimentación oportuna y resolver conflictos de manera positiva y productiva (Deepa, 2022).

El uso eficiente de los recursos es otro indicador considerado que hace referencia a que el director es capaz de asignar y gestionar eficientemente los recursos de la escuela, incluidos los recursos financieros, humanos y el tiempo (Polo y Sánchez, 2022), esto incluye desarrollar e implementar un presupuesto, contratar y administrar personal y programar clases y actividades de una manera que maximice el aprendizaje de los estudiantes (Lunenburg y Ornstein, 2021).

El director desarrolla e implementa sistemas y procedimientos efectivos para los aspectos de la institución educativa (López, 2022), incluye sistemas de asistencia, calificaciones, disciplina y seguridad de los estudiantes (Ashok, 2022).

El indicador toma en relación con los datos que se obtienen, se refiere cuando el director puede recopilar y analizar datos para tomar decisiones informadas sobre el funcionamiento de la escuela (Sánchez y Rodríguez, 2019), esto incluye datos acerca del nivel alcanzado por los estudiantes, el trabajo docente y las finanzas escolares (Arar et al., 2023).

El director está comprometido con la mejora continua del funcionamiento de la institución educativa (Katakul, 2021), incluye establecer objetivos, desarrollar e implementar planes de acción y monitorear el progreso tanto de docentes como de estudiantes (Lunenburg y Ornstein, 2021).

Según Jain (2019), en la dimensión de gestión institucional, el director toma decisiones buscando un trato acertado de la institución con la comunidad, parroquia, familias, gobierno y demás. Conocer el entorno social nos permitirá tomar mejores decisiones que garanticen que la institución educativa esté en consenso con la comunidad.

El indicador compromiso y satisfacción de los docentes: esto se puede medir mediante encuestas, entrevistas y otros mecanismos de retroalimentación (Polo y Sánchez, 2022).

El indicador clima escolar: se puede medir mediante encuestas a estudiantes, profesores y padres sobre sus percepciones sobre la cultura y el entorno escolar (Peinado y Rodríguez, 2021)

El indicador gestión financiera: esto se puede medir por el presupuesto, los gastos y las reservas financieras de la escuela (Lunenburg y Ornstein, 2021).

El indicador eficiencia operativa: esto se puede medir por la capacidad de la escuela para cumplir con los plazos, funcionar sin problemas y brindar una educación acorde a currículo nacional (Harf y Azzerboni, 2023).

Según el MINEDU (2022) el buen desempeño educativo busca que los docentes, profesionales y ciudadanos establezcan un lenguaje común para dar referencia de las diferentes áreas. Fortalecer un aprendizaje de calidad, lograr el cierre de brechas, garantizar el desarrollo del docente, así como también modernizar y descentralizar la gestión educativa, forma parte del Marco del Buen Desempeño (2016). Este, busca que los docentes ponderen las expresiones adecuadas de sus prácticas y establezcan una visión común para el ejercicio de las enseñanzas locales. Reivindica la labor social y compromiso profesional de los docentes y mejora la imagen del profesional competente en la práctica pedagógica. Facilita la adaptación de la propuesta y la aplicación de la formación, sensibilización y progreso de las situaciones laborales (Wyatt et al., 2021). El desempeño docente tiene que ver con la eficacia y eficiencia de sus funciones, significa que el maestro realiza diversas actividades con sus estudiantes para lograr su desarrollo integral. (Horca, 2023).

Primera dimensión: Promueve el proceso de aprendizajes de los estudiantes de manera activa, se refiere al proceso de comprensión de los estudiantes de manera significativa la importancia y beneficio de lo que aprenden al participar activamente e involucrarse en las actividades propuestas. Al y Purinton (2022).

Para el desarrollo de esta dimensión se tendrá en cuenta si el docente siembra el interés en los estudiantes, el docente promueve acciones en los estudiantes a través de preguntas retadoras y temas del interés de los estudiantes.

Segunda dimensión fomenta el pensamiento creativo y crítico, formula actividades de aprendizaje que ayuden en la creación de innovadoras acciones, establece secuencias o desarrolla tácticas (MINEDU, 2017). Significa también brindar oportunidades para que las personas desarrollen y utilicen estas habilidades, se logra con la educación, la capacitación y las experiencias cotidianas (Winter et al., 2019).

Los docentes promueven el razonamiento, a través de preguntas que les exigen pensar críticamente y les ayudan a encontrar sus propias respuestas (Hidalgo y Orbegoso, 2019). Fomentan que los estudiantes apliquen su razonamiento; proporcionan evidencia para respaldar las afirmaciones; ayudan a los estudiantes a identificar y evaluar diferentes puntos de vista (Joya, 2020).

Para desarrollar el pensamiento crítico, el docente enseña a los estudiantes cómo analizar información; evaluar argumentos y formar sus propias conclusiones; ayuda a los estudiantes a identificar y evitar falacias (Hoque et al. 2020); alienta a los estudiantes a cuestionar lo aprendido y a pensar críticamente sobre la información que se les presenta; brinda oportunidades para que los estudiantes apliquen habilidades de pensamiento crítico a problemas cotidianos (Aravena y Gairín, 2021). El docente brinda oportunidades para fomentar la creatividad, los estudiantes generan nuevas ideas valorando lo original (Vásquez et al., 2021).

La tercera dimensión se refiere a evaluar y monitorear el avance de los aprendizajes y los conflictos para lograr el desempeño que se busca, prestar acotaciones o trazar acciones de aprendizaje. Los maestros recopilan datos sobre el aprendizaje de los estudiantes, los analizan para identificar fortalezas y debilidades, brindan retroalimentación y luego adecúan su enseñanza a fin de lograr los objetivos esperados. Este proceso busca garantizar que los estudiantes logren su máximo potencial para lo cual se debe brindar diversas oportunidades (Caballero et al., 2022).

El indicador participación de los estudiantes en clase: referido a la

interacción al hacer preguntas, contribuir a debates y completar actividades (Vásquez et al., 2021)

Es importante brindar a los estudiantes retroalimentación sobre sus tareas (actividades, proyectos y presentaciones) para que puedan comprender dónde están progresando y qué necesitan mejorar (Hidalgo y Orbegoso, 2019).

Crear una atmósfera de respeto y proximidad, refiere a la cuarta dimensión y consiste en manejar un lenguaje adecuado para la comunicación con los estudiantes y fomentar un ambiente de confianza y respeto. Además, de estar presto a sus intereses físicas o emocionales, reconocer y responder con comprensión y empatía. (MINEDU, 2017).

Fomentar un entorno de respeto y proximidad significa crear un espacio donde las personas se sientan seguras y cómodas siendo ellas mismas, y donde se sientan cercanas y conectadas con las personas que les rodean. Hernández y Fonseca, (2019), nos menciona que todos debemos ser valorados y tratados con respeto, sin tener en cuenta nuestros antecedentes, experiencias o creencias (Hernández y Fonseca, 2019).

Crear un espacio seguro para el diálogo abierto y honesto, donde tanto estudiantes como docentes se sientan satisfechos y compartan sus pensamientos e ideas, incluso si son diferentes a los de la mayoría (Delgado et al., 2022).

Proporcionar comentarios claros y constructivos, una retroalimentación específica, oportuna y procesable (Arias, 2021). También significa brindar retroalimentación de una manera respetuosa y alentadora (Al y Purinton, 2022). Celebrar los éxitos y aprender de los errores, significa reconocer y celebrar los logros de estudiantes y profesores (Valle et al., 2023). También es crear un medio en el que esté bien cometer errores y aprender de ellos (Winter et al., 2019).

La quinta dimensión está referida a regular adecuadamente el comportamiento de los estudiantes. Para lograr este propósito, se deben impartir normas claras. Los docentes se reorganizan de manera a través de estrategias para promover un comportamiento adecuado y realizar las actividades sin contratiempos. (MINEDU, 2017).

Regular positivamente el comportamiento significa utilizar estrategias y enfoques que ayuden a los estudiantes a desarrollar y demostrar comportamientos positivos. Esto se refiere a que se desarrolle un espacio de aprendizaje placentero y de apoyo, establecer expectativas claras, brindar refuerzo positivo y utilizar técnicas disciplinarias efectivas (Sánchez et al., 2020).

La gestión del aula son las acciones y tácticas que los docentes aplican para crear y mantener un ambiente de aprendizaje efectivo (Tinoco y Canals, 2020). Estas acciones van desde la organización del espacio físico, la planificación de las actividades, la creación de normas y expectativas claras para los estudiantes, la solución de conflictos, la participación y la colaboración (Cárdenas et al., 2022).

El clima escolar es el conjunto de características sociales, emocionales y afectivas que definen el ambiente de una escuela (Toledo, 2020). Se refiere a cómo los integrantes de la comunidad educativa se distinguen y se relacionan entre sí, y a cómo se sienten en el entorno escolar. También, la cultura escolar es el conjunto de costumbres, creencias, normas y valores que ejecutan los integrantes de una comunidad educativa, la forma en que la escuela ve el mundo y como se organiza para alcanzar sus objetivos (Esquerre y Pérez, 2021).

Como términos básicos se ha considerado el Liderazgo Directivo, que se refiere a la forma de trabajo que realiza un directivo a través de la toma de decisiones y la comunicación oportuna. Existe liderazgo directivo cuando se precisan claramente los objetivos y metas, orientándoles en su cumplimiento.

El desempeño docente, es la función que cumple un docente, considerado como pieza fundamental del cambio y logro de los objetivos de las diferentes generaciones.

III. MÉTODO

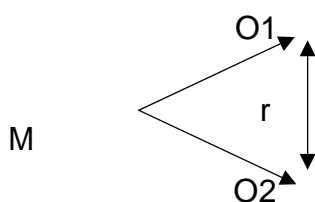
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo se realizó a través de un enfoque cuantitativo, porque buscó información sobre las variables establecidas según dimensiones e indicadores (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C., 2018); básico, ya que su finalidad es obtener un conocimiento más profundo, explorando los elementos esenciales que conforman los fenómenos o hechos que se observan (CONCYTEC, 2020). No están orientados a resolver problemas, solo están limitados a obtener la información para iniciar otras investigaciones Hadi et al. (2023); no experimental, Correlacional, porque no se manipula ninguna variable y solo describe la manifestación de cada variable, para luego instaurar las correlacionales correspondientes (Arias, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio presenta un diseño Transversal, ya que se tomó la muestra en un solo momento; Correlacional, porque busca establecer la relación de las variables estudiadas, a partir de la aplicación de un instrumento organizado según dimensiones e indicadores (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C., 2018). Su diseño es el siguiente:



Donde:

- M : Docentes de una institución del nivel secundaria de La Libertad
- O1 : Observación a la variable Liderazgo directivo
- O2 : Observación a la variable Desempeño docente
- r : Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización Variable:

3.2.1 Variable Liderazgo directivo

Definición conceptual: Referida a la organización del trabajo, la fijación de normas y la proyección de las metas. Faculta mantener al grupo centrado en su misión y visión institucional (Northouse, 2019).

Definición operacional: Se evaluó a través de un cuestionario relacionado al trabajo directivo, teniendo en cuenta las dimensiones: gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión institucional.

Indicadores: Se logró recabar información acerca de las expectativas, la retroalimentación de apoyo, plan de estudios y monitoreo. Comunicación clara y efectiva, uso eficiente de los recursos, sistemas y procedimientos efectivos. Compromiso y satisfacción de los docentes, clima escolar, gestión financiera y eficiencia operativa.

Escala de medición. Es Ordinal, tipo Likert: 1-4, donde: 4 señala siempre, 3 casi siempre, 2 a veces, 1 nunca.

3.2.2 Variable: Desempeño docente

Definición conceptual: Tiene que ver con la eficacia y eficiencia de sus funciones, significa que el maestro realiza diversas actividades con sus estudiantes para lograr su desarrollo integral. (Horca, 2023).

Definición operacional: Se ha tenido en cuenta las dimensiones relacionadas al proceso de involucrar activamente a los estudiantes en el aprendizaje, promover el pensamiento creativo y crítico, evaluar el progreso del aprendizaje, crear una atmósfera de respeto y proximidad y regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Indicadores: Se aplicó un cuestionario de preguntas que permitió conocer las prácticas docentes, teniendo en consideración si se promueve el interés de los estudiantes, se fomenta el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico. Participación de los estudiantes en clase, retroalimentación y clima en el aula.

Escala de medición. Es Ordinal, tipo Likert: 1-4, donde: 4 señala siempre, 3 casi siempre, 2 a veces, 1 nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población:

Conformada por 55 maestros de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad.

3.3.2 Muestra:

Lo conforman 30 maestros que representa el 54,55% de una población de 55 maestros de nivel secundaria de educación básica regular de una institución de La Libertad, de ambos sexos, en condición de nombrados y contratados.

3.3.3 Muestreo:

Para el análisis estadístico se realizó la selección de un subconjunto de individuos o puntos de datos de una población más grande. Este subconjunto, conocido como muestra, se utiliza para representar y sacar conclusiones sobre toda la población. Para el estudio se realizó a través de un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Implica seleccionar sujetos en función de su facilidad de acceso y disponibilidad para el investigador.

Criterios de inclusión.

- Ser docente de secundaria de la entidad materia de estudio.
- Docentes con disponibilidad

Criterios de exclusión

- Docente que nieguen su participación.

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

3.4.1. Técnica

Se optó por usar la técnica de la encuesta, teniendo en cuenta lo considerado por López-Roldán y Fachelli (2015), postulan que esta técnica facilita

recolectar datos a través de preguntas que se aplican a un grupo específico con la finalidad de obtener resultados procedentes del problema de investigación (p.8).

3.4.2. Instrumentos

Según Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) el cuestionario reúne un cierto número de preguntas que giran en torno a una o más variables de estudio que se pretenden medir. Por ello se trabajó con un cuestionario de 20 preguntas, que permitió medir la variable Liderazgo directivo, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores y del trabajo que vienen realizando los docentes. Se aplicó a 30 profesores del nivel secundaria de una institución de La Libertad.

3.4.3. Confiabilidad

Se refiere al grado de consistencia y estabilidad con el que el instrumento mide la variable de interés. Indica qué tan bien el instrumento puede producir los mismos resultados a lo largo del tiempo, en diferentes condiciones y en diferentes poblaciones. Un instrumento confiable es crucial para obtener resultados precisos y significativos en los estudios de investigación. En este caso se consideró a 15 docentes de similares características, según el análisis de alfa de Cronbach, haciendo uso del software estadístico SPSS, arrojó valores de 0,903 que corroboran una distribución normal.

3.4.4. Procedimiento

La investigación se aplicó en el año 2024, a los profesores de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad, se optó por la selección de una muestra no probabilística por conveniencia y se aplicó un cuestionario a 30 profesores que se ha seleccionado considerando su disponibilidad, para medir la variable liderazgo directivo. Posteriormente se realizó la organización de documentos y datos requeridos para el análisis correspondiente.

3.5. Método de análisis de datos

Se realizó a través del método de estadística descriptiva, teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable y la estadística inferencial para determinar las

pruebas paramétricas o de distribución normal, según el análisis de Shapiro-Wilk por ser una muestra de 30 participantes, para contrastar la hipótesis de aplicó el coeficiente de correlación Pearson, donde: (0) correlación nula, de (± 0.01 a ± 0.24) correlación positiva o negativa muy débil, de (± 0.25 a ± 0.49) correlación positiva o negativa débil, (± 0.5 a ± 0.74) correlación positiva o negativa media, de (± 0.75 a ± 0.89) correlación positiva o negativa considerable y (± 0.90 a ± 0.99) correlación positiva o negativa muy fuerte y (1.00) correlación positiva o negativa perfecta (Hernández y Mendoza, 2018). Para encontrar la correlación se utilizó el aplicativo informático Microsoft Excel y el programa IBM- SPSS.

3.6. Aspectos éticos

A partir del Código de Ética aprobado por RCU N° 0470-2022-UCV, el desarrollo del estudio se enmarca en los principios de responsabilidad y confiabilidad, para ello, los instrumentos pasaron por el juicio de expertos, quienes determinaron su validez, tal como lo precisa las normas éticas de la UCV.

De igual manera se tiene en cuenta los planteamientos de la RVI N°062-2023-VI-UCV, que aprueba el protocolo de redacción del trabajo académico, donde propicia la participación voluntaria, evitando el riesgo e indicando los beneficios, y la confidencialidad en el marco del principio de justicia; se precisa que las citas referenciadas provienen de fuentes confiables, su redacción está estrictamente supedita a los lineamientos de la norma APA (Sétima Edición), por lo que se está respetando el derecho de autor de las referencias consultadas.

El trabajo académico cuenta con algunos aspectos como: el consentimiento informado de los participantes para aplicar el cuestionario, donde se les dio a conocer el propósito, los procedimientos y el uso de los resultados. La confidencialidad, el cuestionario fue resuelto de manera anónima para garantizar la privacidad. La libertad fue otro aspecto a considerar, referido a que los encuestados contestaron las preguntas sin ninguna clase de coacción o inclinación de las respuestas. En cuanto a la gestión de datos se ha realizado haciendo uso de la estadística descriptiva simple, con veracidad y responsabilidad para mantener su confiabilidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados que determinan el objetivo general

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de La Libertad

		Correlaciones	
		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	.753**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	30	30
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.753**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	30	30

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: El valor obtenido de 0,753** demuestra que hay una relación positiva considerable entre desempeño docente y liderazgo directivo, es decir, que si se mejora el liderazgo directivo también puede mejorar el desempeño docente; presenta una significancia bilateral menor a 0,001, lo cual señala que es muy significativa, existe un nivel de confianza de 99% del coeficiente de correlación “r” de Pearson. En consecuencia, se reconoce la hipótesis alternativa H1: existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024 y se refuta la hipótesis nula.

H0: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo directivo de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024.

Tabla 2

Resultados que responden al objetivo específico 01

Nivel de Liderazgo Directivo de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad

Nivel	Liderazgo del equipo directivo	
	–	%
Deficiente	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	17	56.67
Excelente	13	43.33
Total	30	100.00

Nota. resultados obtenidos según variable de estudio.

INTERPRETACIÓN: La indagación de la tabla 2, expresa la opinión de los profesores relacionado al nivel de liderazgo directivo, resaltando que el 43.33% lo ubica en el nivel excelente, el 56.67% en un nivel bueno, y ninguno en los niveles regular o deficiente.

Los datos de la muestra manifiestan que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel bueno, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se afirma que hay un buen liderazgo de los directivos de la institución educativa motivo de estudio; se reafirma cuando se observa que el 43.33% de docentes, consideran que es excelente.

H0.: El nivel del liderazgo directivo de una institución secundaria no es alto.

H1.: El nivel del liderazgo directivo de una institución secundaria es alto

Tabla 3

Resultados del objetivo específico 02

Nivel de desempeño docente de una institución de educación secundaria de La Libertad

Nivel	Desempeño docente	
	–	%
Deficiente	0	0.00
Regular	1	3.33
Bueno	16	53.33
Excelente	13	43.33
Total	30	100.00

Nota. resultados del cuestionario desempeño docente

INTERPRETACIÓN: La información de la tabla 3, expresa que los directivos consideran que en cuanto al desempeño docente el 43.33% se encuentra en un nivel de desempeño excelente, el 53.33% en bueno, el 3.33% en regular y ninguno en nivel deficiente.

La pesquisa muestra que un gran porcentaje de los docentes se ubica en el nivel bueno, demostrando por tanto, el buen desempeño docente en la institución educativa estudiada, por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

H0.: El nivel del desempeño docente de una institución secundaria no es alto.

H1.: El nivel del desempeño docente de una institución secundaria es alto.

Tabla 4

Resultados del objetivo específico 03

Relación entre variables del liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad

		Correlaciones		
		Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión institucional
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.707**	.508**	.614**
	Sig. (bilateral)	<.001	.004	<.001
	N	30	30	30

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

Nota. Datos obtenidos del análisis de ambas variables

INTERPRETACIÓN: El análisis se realizó haciendo uso del software estadístico SPSS a través del coeficiente de correlación de Pearson, indica que los valores de 0,707**, 0,508** y 0,614* indican que hay una relación positiva media, para las tres dimensiones: pedagógica, administrativa e institucional, con una correlación bilateral de <0.001, 0.004 y <0.001 indica que es muy significativa, ya que los valores son menores al 1% de error, es decir $p < 0.01$. Los resultados indican que se acepta la hipótesis alternativa planteada; puesto que, existe relación positiva media y muy significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad.

H0: La relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución secundaria no es significativa.

H1: La relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución secundaria no es significativa.

V. DISCUSIÓN

Para este estudio se ha relacionado el liderazgo directivo con el desempeño docente, entendiendo que liderazgo directivo implica tener un dominio en la gestión pedagógica, administrativa e institucional. Esta habilidad permite a la comunidad educativa adoptar procesos efectivos y eficaces, que arriban en interacciones positivas entre los miembros de una institución (Lussier y Achua, 2022). Con fin de garantizar el cumplimiento del trabajo docente enmarcado en el currículo nacional y el marco del buen desempeño docente, para lo cual se ha tenido en cuenta los indicadores de la rúbrica del desempeño docente.

Al analizar el objetivo general se puede determinar que el liderazgo directivo presenta una relación de 0.753**, significa que presenta una relación positiva considerable (Hernández y Mendoza, 2018), cuando se mide con el desempeño docente, presenta una significancia bilateral es de 0.001 por lo que se considera muy significativa, ya que es menor a al 1% de error, es decir $p < 0.01$, por esta razón se reconoce lo planteado en la hipótesis alternativa al indicar que existe relación en sus variable; también se encuentra acorde con la información de Aragón et al. (2023), que llega a la conclusión que hay relación entre variables, indicando que es positiva significativa, indicando que si la variable independiente muestra buenos resultados, la variable dependiente, que corresponde a la labor docente será buena. Por otro lado, contradice lo sostenido por Riveras (2020) que encontró una influencia positiva baja entre la variable liderazgo del director en la cimentación de una cultura organizativa propuestas para la innovación de la institución. Se acerca al estudio de Tinoco (2020), que en sus hallazgos muestra una correlación positiva directa de 0,936 y significancia perfecta de 0,000; Aporta a la investigación de Ordoñez (2022), manifiesta el resultado de la relación es de $r=0.823$, se interpreta que hay una positiva alta y significativa entre variables.

Los resultados para medir el nivel del liderazgo directivo de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024, demuestran que está nivel bueno ya que el 53,33% lo ubica en este nivel y se refuerza con el 43,33% que lo ubica en excelente. La información recopilada tiene relación con lo dicho por Sevedon

(2022), quien manifiesta que la práctica pedagógica y la gestión escolar de las instituciones pertenecientes a la jurisdicción de Piura mantienen una relación significativa, comprobada estadísticamente, ya que, el p-valor demuestra la relación, llegando a la conclusión está presente la relación positiva muy fuerte entre la práctica pedagógica y la gestión escolar; estos resultados apoyan los hallazgos de Toledo (2020), donde precisa que el carácter pasivo juega en contra al hacer cumplir las normas de la institución, como consecuencia surge el incumplimiento de las actividades y compromisos de los maestros, como resultado se observa un desempeño insipiente con pocos logros en su productividad.

El nivel de desempeño docente, según los resultados del cuestionario, muestra que el 43.33% se encuentra en un nivel de desempeño excelente, el 53.33% en bueno, el 3.33% en regular y ninguno en nivel deficiente. Lo cual indica que se encuentra en un nivel bueno y se fortalece con un porcentaje alto en excelente; este resultado coincide con el trabajo Valderrama (2021) señala que el liderazgo directivo en la institución materia de estudio se encuentra en un buen nivel, garantizando una calidad en el desempeño de docentes, contrario a ello, Sánchez (2021), indica que los docentes observan que el nivel de liderazgo directivo de la institución motivo de estudio es bajo. Debido a que un 58% lo calificó en este nivel; un 31% en nivel medio y el 11% lo ubicó en un alto nivel.

Los resultados obtenidos para medir la dimensión gestión pedagógica del equipo directivo indica que, el 63.33% de los docentes, lo consideran en un nivel bueno. La información se contrasta con el trabajo realizado por Sevedon (2022) quien concluye que entre gestión pedagógica y práctica docente hay una relación significativa, puesto que el p-valor corrobora la mencionada relación; asimismo fue comprobada por el coeficiente Rho de Spearman, donde se logró encontrar que hay relación positiva entre las dos variables antes señaladas. También coincide con lo planteado por Valderrama (2021) quien sostiene que el acompañamiento y monitoreo que realizan los directivos de manera permanente se considera de relevancia para la mejora del desempeño docente, correspondiendo este aspecto a la gestión pedagógica. Guarda relación con el estudio de Ordoñez (2022) por sus hallazgos que demuestran que el liderazgo pedagógico directivo cumple un papel predominante para mejorar las actitudes de los docentes. Asimismo, guarda

relación con los planteamientos teóricos de Varna University of Management(2019), que postula que la dimensión gestión pedagógica se refiere a que los líderes directivos deben tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional, para ellos de debe crear condiciones favorables en los aspectos pedagógicos.

En cuanto a la gestión administrativa del liderazgo directivo un 63.33% de los docentes lo ubican en un nivel bueno; estos resultados concuerdan con las investigaciones de Toledo (2020) quien señala que lo recopilado le ayudaron a tener un panorama claro en relación a la tipología de líder y su rol de director, precisa que las habilidades de líder que posee el director se han dado de manera progresiva, la gestión que viene desarrollando es eficiente sobresaliendo aspectos como el buen trato hacia los docentes, la capacidad de escucha con sus colegas, la facilidad para la resolución de conflictos, son factores que determinan una buena gestión administrativa. Asimismo, respaldan lo señalado por Sevedon (2022) donde manifiesta que la relación entre práctica pedagógica y gestión administrativa es estadísticamente significativa; también fue confirmada por el valor del coeficiente Rho de Spearman, llegando a concluir que presenta una relación positiva y media cuando se trata de medir relación entre práctica pedagógica y gestión administrativa. También se confirman lo señalado por Lunenburg y Ornstein (2021), que indican que el directivo tiene la responsabilidad de decidir sobre los métodos administrativos e institucionales con el objetivo de continuar con la sostenibilidad del servicio educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional.

La gestión institucional en el liderazgo directivo para la mayoría de docentes es buena; los resultados apoyan a los estudios de Sánchez (2021) quien indica que se encontró una relación significativa positiva, moderada y entre gestión institucional y el desempeño docente. Considerando que, si aumenta o disminuye el nivel de gestión instruccional, aumentará o disminuirá el nivel de desempeño docente. También se concuerdan con el trabajo realizado por Incio y Capuñay (2020), quienes señalan que se encontró una relación fuerte entre los tipos de liderazgo y el desempeño docente. Del mismo modo se relacionan al estudio de Jain (2019), que señala que la dimensión de gestión institucional está referida a la

toma de decisiones del director, buscando el trato acertado de la institución con los padres de familia, parroquia y demás. Conocer el entorno social nos permitirá tomar mejores decisiones que garanticen que la institución educativa esté en consenso con la comunidad.

Al realizar el análisis de las dimensiones: gestión pedagógica, administrativa e institucional del Liderazgo directivo, se encuentra los valores de 0,707**, 0,508** y 0,614* respectivamente, lo cual indican que hay una relación positiva media, con una correlación bilateral de <0.001 , 0.004 y <0.001 por lo que se afirma que es muy significativa, al relacionarlo con el desempeño docente, ya que los valores son menores al 1% de error, es decir $p < 0.01$. Estos hallazgos, se aproximan a los resultados de Sevedon (2022), quien encontró una relación de $\rho = 0.919$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, que se ubica en una relación directa y muy fuerte entre las variables; concluye que hay una relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se determinó que existe un nivel de relación positiva considerable de 0,753 con una correlación de significancia ($p= 0,001 < 0,01$) que indica que es muy significativa entre el desempeño docente y el liderazgo directivo de una institución de educación del nivel secundaria de la región La Libertad, durante el año 2024.
- 2.** Se determinó que el nivel del liderazgo directivo de una institución educativa del nivel secundaria de la Región la Libertad en el año 2024 es bueno ya que el 56,67 % de docentes lo ubican en este nivel.
- 3.** El ejercicio de la labor docente de una I.E. del nivel secundaria de la región La Libertad, durante el año 2024, es bueno, por sus resultados de 53,33% para este nivel, con tendencia a lograr un nivel excelente.
- 4.** Se determinó que el nivel de relación entre sus tres dimensiones: pedagógica, administrativa e institucional del liderazgo directivo es de 0,707**, 0,508** y 0,614* respectivamente, indican que hay una relación positiva media, para las tres dimensiones, con una correlación bilateral de ($p=<0.001$, 0.004 y <0.001) lo que indica que es muy significativa, ya que los valores son menores al 1% de error, es decir $p<0.01$.; por tanto, existe relación positiva media y muy significativa con el desempeño docente de una institución de educación secundaria de la región La Libertad en el año 2024.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la Gerencia Regional de Educación La Libertad, se sugiere realizar capacitaciones permanente y seguimiento de la gestión a fin de garantizar que el personal de su jurisdicción se encuentre capacitado y logre los desempeños esperados.

SEGUNDO: A la directora de la institución, motivo de estudios, continuar con el trabajo organizado y el diálogo permanente con los docentes de la institución educativa que dirige, a fin de mantener y mejorar el nivel de desempeño de los docentes.

TERCERO: A los docentes de la institución motivo de estudio, se les invita a seguir familiarizándose con el Marco del Buen Desempeño Docente, enmarcado en el currículo nacional, a fin de seguir mejorando en su labor docente. Trabajar con mayor rigurosidad el indicador promueve el pensamiento creativo y crítico.

REFERENCIAS

- Abu, M., & Arar, K. (2019). Leadership style and teacher performance: Mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186-202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Al, O., & Purinton, T. (2022). *Global Perspectives on Teacher Performance Improvement*. IGI Global.
- Arar, K., Turan, S., Gümüş, S., Sellami, A., & Mahfouz, J. (2023). *Demystifying Educational Leadership and Administration in the Middle East and North Africa: Challenges and Prospects*. Taylor & Francis.
- Aravena, M. E., & Gairín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Arias, S. M. (2021). *Innovación e investigación educativa para la formación docente*. ESIC.
- Ashok, Y. (Ed.). (2022). *Fundamentals of educational administration, management and organization*. Ashok Yakkaldevi.
- Caballero, J., Gómez, M. P., Guerrero, A. R., Tejada, N. M. T., Caro, B. E. B., Rojas, A. G. M., Rico, J. E. R., & Gil, L. M. Z. (2022). *La evaluación de las competencias*. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cárdenas, J., Flores, I., Quispe, C., & Gavidia, J. (2022). *Rúbricas para el fortalecimiento del desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Cotán, A. C. (2019). *Nuevos paradigmas en los procesos de enseñanza-aprendizaje*. Adaya Press.
- Crispín, R. L., Huayta, Y. J., Farfán, J. F., Delgado, R., & Flores, E. (2022). Management performance, pedagogical leadership and school management in the learning. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(2), Article 2. <https://mjes.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/36060>
- Deepa, M. (2022). *Educational administration and management*. PHI Learning Pvt. Ltd.

- Delgado, Y., Rivero, M. del C., & Rodríguez, Y. S. (2022). *Fórmulas y tendencias de valoración educativa*. Aranzadi / Civitas.
- Díaz, Á. (2020). *La evaluación del desempeño docente: Propuestas y contradicciones*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Esquerre, L. A., & Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Garfield, S. (2020). *Handbook of Community Management: A Guide to Leading Communities of Practice*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- González, I., García, M. P., Gómez, I., & Carrasco, M. J. (2020). The importance of principal leadership and context for school success: Insights from '(in)visible school'. *School Leadership & Management*, 40(4), 248-265. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1612355>
- Gorton, R. A., & Alston, J. A. (2022). *Loose Leaf for School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies, and Simulations*. McGraw Hill Education.
- Gutiérrez, Y. E. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202022>
- Hands, C. M. (2023). *Pathways to Community Engagement in Education: Collaboration in Diverse, Urban Neighbourhoods*. Springer Nature.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*.
- Hernández, F., & Fonseca, L. (2019). *Gestión curricular y desarrollo de competencias en estudiantes y docentes: Apuesta por la calidad universitaria*. Ediciones USTA.
- Hidalgo, B. L. R., & Orbegoso Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376.
- Horca, J. (2023). *Teaching Performance of Teachers on Modular Learning Modality in the New Normal*. GRIN Verlag.
- Incio, F. A. I., & Capuñay, D. L. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *REVISTA CIENTIFICA*

- EPISTEMIA*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Jain, T. K. (2019). *Educational Management: Quality, Accreditation and Institutional Transformation*. Amazon Digital Services LLC - Kdp Print Us.
- Jáuregui, J. del C., Chávez, P. E., Menacho, I., Ramírez, L. L., & Romero, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Joya, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 179-193. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Katakul, J. (2021). Papel de la organización administrativa local la gestión educativa. *Indian Journal.com*, 8(3), 150-157.
- López, J. M. (2022). *Gestión académica e innovación educativa*. Página Seis.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational Administration: Concepts and Practices*. SAGE Publications.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. SAGE Publications.
- Méndez, C. V. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación básica regular en los años 2014 al 2019. *TE & ET*, no. 32. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/139044>
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Ministerio de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Moorosi, P., & Bush, T. (Eds.). (2019). *Preparation and Development of School Leaders in Africa*. Bloomsbury Publishing.
- Murakami, E. T., Gurr, D., & Notman, R. (2019). *Educational Leadership, Culture, and Success in High-Need Schools*. IAP.
- Niedzwiecki, D. (2022). *Escuela secundaria y gestión directiva: Preceptores y*

tutores como pareja pedagógica: Más allá de la disciplina, más acá del cuidado. Noveduc.

- Nishimura, M. (2020). *Community Participation with Schools in Developing Countries: Towards Equitable and Inclusive Basic Education for All.* Routledge.
- Owen, S. M., Toaiauea, T., Timee, T., Harding, T., & Taoaba, T. (2020). School leadership capacity-building: Developing country successful case studies. *International Journal of Educational Management*, 34(10), 1615-1636. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2019-0379>
- Peinado, H. S., & Rodríguez, J. H. (2021). *Manual de gestión y administración educativa: Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa.* Magisterio.
- Polo, M. J., & Sánchez, J. O. (2022). *La gestión directiva en las instituciones educativas.* Editorial Unimagdalena.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_gesti%C3%B3n_directiva_en_las_institucion/wwqMEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=gestion+directiva+escolar&printsec=frontcover.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_gesti%C3%B3n_directiva_e_n_las_institucion/wwqMEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=gestion+directiva+escolar&printsec=frontcover
- Ridwan, R. (2021). The effect of leadership on performance: Analysis of school management ability and attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v1i2.220>
- Ríos, D., Herrera, D., & Villalobos, P. (2019). *Factores de sostenibilidad de las mejoras escolares producidas por las innovaciones educativas.* Universidad de Santiago de Chile.
- Rodriguez, M., Forte, S., & Vidal, M. (2019). *La Gestión ·Educativa Compilaciones.* Independently Published.
- Romero, C., & Buzón, O. (2021). *Innovación e investigación docente en educación: Experiencias prácticas.* Dykinson.
- Sánchez, J. O., & Rodríguez, Á. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la gestión educativa.* Editorial Unimagdalena.

- Sánchez, P. J., Asmat, J. A., & Miranda, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020: *SENDAS*, 1(4), 38-64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Sevedon, B.F. (2022) *Gestión escolar y práctica pedagógica del docente*, Piura 2022. Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación.
- Tinoco, A., & Canals, A. (2020). *La gestión del aula de español: Desafíos y actuaciones*. Difusión.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), Article 30. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Valderrama, G. G. J. (2021). *Liderazgo directivo en la institución educativa alto Trujillo, el Porvenir-Trujillo, La Libertad, 2021* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/67746>
- Valle, J. M., Manso, J., & Sánchez, L. (2023). *Las competencias profesionales docentes: El Modelo 9:20*. Narcea Ediciones.
- Varna University of Management (Ed.). (2019). *Journal of Pedagogy and Educational Management: Volume 3*. Varna University of Management.
- Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, L., Carranza, M. F., Vásquez, C. A., & Terry, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: La imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.924357>
- Winter, K., Pinter, H., & Watson, M. (2019). *Performance-Based Assessment in 21st Century Teacher Education*. IGI Global.
- Wyatt, C., Adie, L., & Nuttall, J. (2021). *Teaching Performance Assessments as a Cultural Disruptor in Initial Teacher Education: Standards, Evidence and Collaboration*. Springer Nature.
- Zorzoli N, & Sánchez S. (2020). *Gestión de una articulación educativa sustentable*. Noveduc.

ANEXOS:

Operacionalización de las variables

Tabla de Operacionalización de las variables					
Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	se define en la tarea			Expectativas Claras Retroalimentación de apoyo	
	distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión (Northouse, 2019).	El liderazgo directivo se operacionaliza mediante tres dimensiones que serán medidos a través de ítems en un cuestionario de preguntas para cada indicador.	Gestión pedagógica Gestión Administrativa Gestión Institucional	Plan de estudios y monitoreo Comunicación clara y efectiva Uso eficiente de los recursos Sistema y procedimiento efectivos Compromiso y satisfacción de los docentes Clima Escolar Gestión financiera Eficiencia operativa	Ordinal, tipo Likert: 1-4, donde: 4 es siempre 3 casi siempre 2 a veces 1 nunca
Desempeño Docente	es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos (Horca, 2023).	se operacionaliza mediante cinco dimensiones que serán medidos a través de ítems en un cuestionario de preguntas para cada indicador.	involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje Promueve el pensamiento creativo y crítico evalúa el progreso del aprendizaje crea una atmósfera de respeto y proximidad regula positivamente el comportamiento	Promueve el interés de los estudiantes Identifican y reflexionan sobre sus prácticas Promueve el Razonamiento Fomenta la Creatividad Desarrolla el Pensamiento crítico Participación de los estudiantes Retroalimentación Crea un espacio seguro para el diálogo Fomenta la participación Proporciona comentarios claros y constructivos Involucra a los estudiantes	

Nota. Elaboración propia

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado director/ sub director/:

Con el propósito de realizar un estudio sobre la influencia del Liderazgo Directivo en el desempeño docente se le solicita tenga a bien responder a este cuestionario.

Asimismo, se aclara que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Por lo tanto, serán anónimas.

Fecha:

Edad: a) 30-35 b) 36-40 c) 40 a más

Condición: a) Designado b) encargado

N°	Ítems	Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
Dimensión 01: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
01	¿Las sesiones de clase de los docentes suelen promover la participación activa de los estudiantes?				
Dimensión 02: Promueve el pensamiento creativo y crítico					
02	¿Los docentes desafían a los estudiantes a razonar sobre sus propias acciones?				
03	¿Los docentes estimulan la creatividad y la originalidad en las actividades de aprendizaje?				
04	¿Los docentes fomentan la reflexión y el análisis crítico en los estudiantes?				
Dimensión 03: Evalúa el proceso de aprendizaje					
05	¿Los docentes acompañan el proceso de aprendizaje de sus estudiantes?				
06	¿Los docentes observan las necesidades individuales de los estudiantes para mejorar su aprendizaje?				
Dimensión 04: Crea un ambiente de proximidad					
07	¿Los docentes establecen con sus estudiantes relaciones de confianza y cercanía?				
08	¿El docente establece estrategias que fomenten la participación de los estudiantes?				
Dimensión 05: Regula positivamente el comportamiento					
09	¿El docente promueve el respeto y la inclusión en el aula?				
10	¿El docente involucra a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su propio comportamiento?				

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado Docente:

Con el propósito de realizar un estudio sobre la relación que existe entre el Liderazgo Directivo en el desempeño docente se le solicita tenga a bien responder a este cuestionario.

Asimismo, se aclara que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Por lo tanto, serán anónimas.

Fecha:

Edad: a) 22-28 b) 29-30 c) 36 a más

Condición: a) Nombrado b) Contratado

Años de servicio en la institución: _____

N°	Ítems	Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
Dimensión 01: Gestión pedagógica					
01	La directora ¿establece metas claras y alcanzables para el personal?				
02	¿La directora apoya e impulsa la formación continua del personal docente?				
03	¿El personal jerárquico cumple con el desarrollo de la hora colegiada y el monitoreo en aula?				
Dimensión 02: dimensión administrativa					
04	¿La directora comunica claramente las metas institucionales?				
05	La directora Prioriza necesidades para la I.E., haciendo un uso adecuado de los recursos				
06	¿Considera que la directora promueve la participación activa de todos los miembros de la institución?				
Dimensión 03: Gestión institucional					
07	¿Qué tan satisfecho se siente usted con el trabajo que realizan los directivos?				
08	¿Considera que la directora fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre el personal?				
09	¿Los directivos dan a conocer de manera oportuna las acciones a realizar?				
10	¿Los directivos cumplen con la ejecución de los compromisos de manera oportuna en los plazos establecidos?				

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. José Aquiles Romero Ponte

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa de El Porvenir Provincia de 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 40336639

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario desempeño docente." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Aquiles Romero Ponte
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Pataz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desempeño docente
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir desempeño docente para lo cual se consideran las dimensiones: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el pensamiento creativo y crítico, evalúa el progreso del aprendizaje, crea una atmósfera de respeto y proximidad, regula positivamente el comportamiento; la escala de medición tipo Likert: 1= Nunca, 2= A veces, 3= Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Referido a promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

Ordinal, tipo Likert: 1-5	Promueve el pensamiento creativo y crítico	Cuando se propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	evalúa el progreso del aprendizaje	Referido al acompañamiento en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades a el logro de los aprendizajes esperados en la sesión, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	crea una atmósfera de respeto y proximidad	Se da cuando el docente se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas, identificándolas y respondiendo a ellas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	regula positivamente el comportamiento	Se da cuando las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión 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 veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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 brindesus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: verificar el desempeño del docente al promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas para ayudarles a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés de los estudiantes	1	4	4	4	

Identifican y reflexionan sobre sus prácticas					
---	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: Promueve el pensamiento creativo y crítico

- Objetivos de la Dimensión: conocer los métodos, estrategias y enfoques utilizados por los educadores que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el Razonamiento	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta la Creatividad	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrolla el Pensamiento crítico	4	4	4	4	

Tercera dimensión: evalúa el progreso del aprendizaje

Objetivos de la dimensión: conocer el grado de seguimiento que realiza el docente hacia sus estudiantes con el fin de brindar retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de los estudiantes	5	4	4	3	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	6	4	4	4	

Cuarta dimensión: crea una atmósfera de respeto y proximidad

- Objetivos de la dimensión: medir la efectividad comunicativa dentro del aula

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un espacio seguro para el diálogo	7	4	4	4	

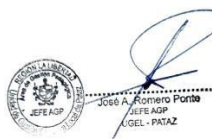
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta la participación	8	4	3	4	

Quinta dimensión: regula positivamente el comportamiento

- Objetivos de la dimensión: medir el manejo de habilidades para regular el comportamiento inapropiado a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proporciona comentarios claros y constructivos	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucra a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su propio comportamiento	10	4	4	4	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA NACIONAL DE EVALUACIÓN
JEFES AGP
C/ GEL - PATAZ

Firma del evaluador
DNI 19421538

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Erick Heinz Caballero Flores

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa de El Porvenir Provincia de 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 40336639

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario desempeño docente." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Erick Heinz Caballero Flores
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director
Institución donde labora:	I.E. N° 82181 Mollepampa- Pataz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desempeño docente
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir desempeño docente para lo cual se consideran las dimensiones: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el pensamiento creativo y crítico, evalúa el progreso del aprendizaje, crea una atmósfera de respeto y proximidad, regula positivamente el comportamiento; la escala de medición tipo Likert: 1= Nunca, 2= A veces, 3= Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Referido a promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Promueve el pensamiento creativo y crítico	Cuando se propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el

		establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	evalúa el progreso del aprendizaje	Referido al acompañamiento en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades a el logro de los aprendizajes esperados en la sesión, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	crea una atmósfera de respeto y proximidad	Se da cuando el docente se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas, identificándolas y respondiendo a ellas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	regula positivamente el comportamiento	Se da cuando las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión 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 veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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

- Primera dimensión: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: verificar el desempeño del docente al promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas para ayudarles a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés de los estudiantes Identifican y reflexionan sobre sus prácticas	1	4	4	4	

Segunda dimensión: Promueve el pensamiento creativo y crítico

- Objetivos de la Dimensión: conocer los métodos, estrategias y enfoques utilizados por los educadores que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el Razonamiento	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta la Creatividad	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrolla el Pensamiento crítico	4	4	4	4	

Tercera dimensión: evalúa el progreso del aprendizaje

- Objetivos de la dimensión: conocer el grado de seguimiento que realiza el docente hacia sus estudiantes con el fin de brindar retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de los estudiantes	5	4	4	3	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	6	4	4	4	

Cuarta dimensión: crea una atmósfera de respeto y proximidad

- Objetivos de la dimensión: medir la efectividad comunicativa dentro del aula

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un espacio seguro para el diálogo	7	4	4	4	

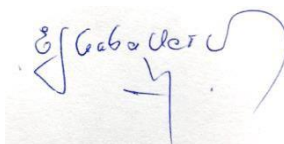
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta la participación	8	4	4	4	

Quinta dimensión: regula positivamente el comportamiento

- Objetivos de la dimensión: medir el manejo de habilidades para regular el comportamiento inapropiado a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proporciona comentarios claros y constructivos	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucra a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su propio comportamiento	10	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 19421538

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dra. Magali Soledad Caballero Flores

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa de El Porvenir Provincia de 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 41351423

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario desempeño docente." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Magali Soledad Caballero Flores
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Subdirección
Institución donde labora:	I.E. 81002 JAVIER HERAUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desempeño docente
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir desempeño docente para lo cual se consideran las dimensiones: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el pensamiento creativo y crítico, evalúa el progreso del aprendizaje, crea una atmósfera de respeto y proximidad, regula positivamente el comportamiento; la escala de medición tipo Likert: 1= Nunca, 2= A veces, 3= Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Referido a promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

Ordinal, tipo Likert: 1-5	Promueve el pensamiento creativo y crítico	Cuando se propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	evalúa el progreso del aprendizaje	Referido al acompañamiento en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades a el logro de los aprendizajes esperados en la sesión, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	crea una atmósfera de respeto y proximidad	Se da cuando el docente se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas, identificándolas y respondiendo a ellas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	regula positivamente el comportamiento	Se da cuando las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión 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 veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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 brindesus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: verificar el desempeño del docente al promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas para ayudarles a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés de los estudiantes	1	4	4	4	

Identifican y reflexionan sobre sus prácticas					
---	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: Promueve el pensamiento creativo y crítico

- Objetivos de la Dimensión: conocer los métodos, estrategias y enfoques utilizados por los educadores que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el Razonamiento	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta la Creatividad	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrolla el Pensamiento crítico	4	4	4	4	

Tercera dimensión: evalúa el progreso del aprendizaje

Objetivos de la dimensión: conocer el grado de seguimiento que realiza el docente hacia sus estudiantes con el fin de brindar retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de los estudiantes	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	6	4	4	4	

Cuarta dimensión: crea una atmósfera de respeto y proximidad

- Objetivos de la dimensión: medir la efectividad comunicativa dentro del aula

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un espacio seguro para el diálogo	7	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Fomenta la participación	8	4	4	4	
--------------------------	---	---	---	---	--

Quinta dimensión: regula positivamente el comportamiento

- Objetivos de la dimensión: medir el manejo de habilidades para regular el comportamiento inapropiado a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proporciona comentarios claros y constructivos	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucra a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su propio comportamiento	10	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40336639

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. José Aquiles Romero Ponte

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del nivel secundario, 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 40336639

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario Liderazgo Directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Aquiles Romero Ponte	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Pataz	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario liderazgo directivo
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir el liderazgo directivo para lo cual se consideran las dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional; a través de la escala de medición tipo Likert, donde: 1= Nunca, 2= A veces, 3: Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión pedagógica	se refiere a que los líderes directivos deben tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Referido a la responsabilidad del directivo sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio

		educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión institucional	Es la toma de decisiones buscando la relación acertada de la institución con la comunidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la dimensión: determinar el nivel de liderazgo que ejerce en la tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas Claras	1	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación de apoyo	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de estudios y monitoreo	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Gestión Administrativa

- Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de responsabilidad que ejercen los directivos sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación clara y efectiva	4	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente de los recursos	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema y procedimiento efectivos	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Gestión institucional

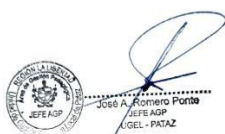
- Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de relación que ejercen los directivos de la institución con la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso y satisfacción de los docentes	7	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Escolar	8	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión financiera	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	10	4	4	4	



Logo of the Ministry of Education of Peru (Ministerio de Educación) and a signature of José A. Romero Parra, Jefe ADP, IIGEL - PATAZ.

Firma del evaluador
DNI 19424538

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Erick Heinz Caballero Flores

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del nivel secundario, 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 41351423

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario Liderazgo Directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Erick Heinz Caballero Flores
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director
Institución donde labora:	I.E. N° 82181 Mollepampa- Pataz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario liderazgo directivo
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir el liderazgo directivo para lo cual se consideran las dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional; a través de la escala de medición tipo Likert, donde: 1= Nunca, 2= A veces, 3: Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión pedagógica	se refiere a que los líderes directivos deben tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Referido a la responsabilidad del directivo sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio

		educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión institucional	Es la toma de decisiones buscando la relación acertada de la institución con la comunidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la dimensión: determinar el nivel de liderazgo que ejerce en la tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas Claras	1	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación de apoyo	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de estudios y monitoreo	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Gestión Administrativa

- Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de responsabilidad que ejercen los directivos sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación clara y efectiva	4	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente de los recursos	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema y procedimiento efectivos	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Gestión institucional

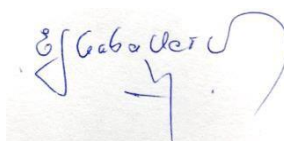
- Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de relación que ejercen los directivos de la institución con la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso y satisfacción de los docentes	7	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Escolar	8	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión financiera	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	10	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40336639

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dra. Magali Caballero Flores

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 en el Desempeño Docente en una Institución Educativa del nivel secundario, 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



Dorila Sánchez Marín
DNI 41351423

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Magali Soledad Caballero Flores
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Subdirección
Institución donde labora:	I.E. N° 81002 JAVIER HERAUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario liderazgo directivo
Autor(a):	Dorila Sánchez Marín
Procedencia:	UCV - Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad
Significación:	El cuestionario consta de 10 ítems, para medir el liderazgo directivo para lo cual se consideran las dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional; a través de la escala de medición tipo Likert, donde: 1= Nunca, 2= A veces, 3: Casi Siempre y 4= Siempre con el fin de medir la relación entre las dos variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión pedagógica	se refiere a que los líderes directivos deben tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión administrativa	Referido a la responsabilidad del directivo sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio

		educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Gestión institucional	Es la toma de decisiones buscando la relación acertada de la institución con la comunidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo, elaborado por Dorila Sánchez Marín 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la dimensión: determinar el nivel de liderazgo que ejerce en la tomar decisiones que ayuden a los docentes a optimizar su desempeño con eficiencias y eficacia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas Claras	1	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación de apoyo	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de estudios y monitoreo	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Gestión Administrativa

- Objetivos de la dimensión: Determinar el grado de responsabilidad que ejercen los directivos sobre los procesos administrativos con el fin de asegurar la sostenibilidad del servicio educativo, acorde con los estándares y metas establecidos a nivel institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación clara y efectiva	4	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente de los recursos	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema y procedimiento efectivos	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Gestión institucional

- Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de relación que ejercen los directivos de la institución con la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso y satisfacción de los docentes	7	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Escolar	8	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión financiera	9	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	10	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40336639

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa del nivel secundaria de la Libertad, 2024.

Investigador: Dorila Sánchez Marín

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución del nivel secundaria de La Libertad.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional o programa y de la Universidad César Vallejo del aprobado por la autoridad correspondiente con el permiso de la institución campus Universidad Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

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

1. Se un cuestionario de 10 preguntas que serán respondido de manera anónima, para lo cual se le asignará un número correlativo. Se recogerán respuestas sobre la investigación señalada.
2. Este cuestionario tendrá una duración aproximada de 15 minutos para su desarrollo.

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):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

email: dorilasanchezm@gmail.com

Responsable Dorila Sánchez Marín

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora

Procesamiento de datos - confiabilidad de instrumentos

N°	Variable: Liderazgo directivo										Variable: desempeño docente										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	67
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	70
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	73
5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	64
6	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	65
7	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	72
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	67
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	75
11	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	65
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
13	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
14	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
15	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	72
Total	46	48	54	53	49	54	51	51	48	51	55	53	51	44	55	51	55	55	54	54	1025

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.903	.905	20

Tabla 6: Prueba paramétrica

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Liderazgo Directivo	.945	30	.128
Desempeño Docente	.960	30	.308

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Nota. Resultado de la aplicado del cuestionario a 30 docentes

Después de analizar los resultados nos demuestran que la información se distribuye normalmente es decir los resultados son mayores a $p > 0.05$, indica también que los datos están parametrizados por lo que para contrastar la hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

Variable: liderazgo directivo																			
N°	Gestión pedagógica			Puntaje	Nivel	gestión administrativa			Puntaje	Nivel	Gestión institucional				Puntaje	Nivel	Puntaje total	Nivel	
	¿Cree que la directora	¿El personal administrativo	¿La directora innova e impulsa			La directora establece metas	La directora Prioriza	¿Considera que la directora			¿La directora fomenta la	¿Considera que la directora	¿Los directivos dan a conocer de	¿Los directivos cumplen con la					
1	4	4	4	12	Excelente	4	4	4	12	Excelente	4	4	4	4	16	Excelente	40	Excelente	
2	3	3	4	10	Bueno	3	4	3	10	Buena	3	3	3	4	13	Regular	33	Buena	
3	3	3	3	9	Bueno	4	3	4	11	Excelente	3	3	3	3	12	Buena	32	Buena	
4	3	4	4	11	Excelente	4	3	3	10	Buena	4	4	3	4	15	Excelente	36	Excelente	
5	3	3	4	10	Bueno	3	3	4	10	Buena	2	3	3	3	11	Buena	31	Buena	
6	4	3	3	10	Bueno	3	3	4	10	Buena	4	4	3	3	14	Excelente	34	Excelente	
7	2	3	4	9	Bueno	4	3	4	11	Excelente	4	4	3	4	15	Excelente	35	Excelente	
8	3	3	3	9	Bueno	4	3	4	11	Excelente	3	3	3	3	12	Regular	32	Buena	
9	3	3	4	10	Bueno	4	3	3	10	Buena	3	4	3	4	14	Excelente	34	Excelente	
10	3	3	4	10	Bueno	4	4	4	12	Excelente	4	4	4	3	15	Excelente	37	Excelente	
11	3	4	3	10	Bueno	3	2	3	8	regular	4	3	3	3	13	Buena	31	Buena	
12	3	4	4	11	Excelente	4	4	4	12	Excelente	4	4	4	4	16	Excelente	39	Excelente	
13	3	2	4	9	Bueno	3	3	2	8	Buena	3	3	3	3	12	Buena	29	Buena	
14	3	2	2	7	Regular	3	3	4	10	Buena	3	2	2	2	9	Regular	26	Buena	
15	3	4	4	11	Excelente	3	4	4	11	Excelente	3	3	4	4	14	Buena	36	Excelente	
16	2	3	3	8	Regular	2	4	3	9	Buena	3	3	4	4	14	Excelente	31	Buena	
17	3	4	4	11	Excelente	4	4	3	11	Excelente	4	4	4	3	15	Excelente	37	Excelente	
18	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	9	Buena	4	4	4	4	16	Excelente	35	Excelente	
19	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Buena	2	3	3	3	11	Buena	27	Buena	
20	3	4	4	11	Excelente	3	4	4	11	Excelente	4	3	4	4	15	Excelente	37	Excelente	
21	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	9	Buena	4	4	3	3	14	Excelente	32	Buena	
22	3	3	4	10	Bueno	2	4	3	9	Buena	4	4	3	4	15	Excelente	34	Excelente	
23	2	4	3	9	Bueno	3	3	4	10	Buena	3	4	4	4	15	Excelente	34	Buena	
24	2	3	3	8	Regular	3	2	3	8	Buena	3	3	3	4	13	Buena	29	Buena	
25	3	4	4	11	Excelente	3	4	4	11	Excelente	4	4	3	4	15	Excelente	37	Buena	
26	3	2	3	8	Regular	4	3	3	10	Buena	4	4	4	3	15	Excelente	33	Buena	
27	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Buena	2	3	4	3	12	Excelente	28	Buena	
28	3	3	3	9	Bueno	3	3	4	10	Buena	3	3	3	3	12	Buena	31	Buena	
29	3	4	4	11	Excelente	3	4	4	11	Excelente	3	3	3	3	12	Buena	34	Excelente	
30	3	3	4	10	Bueno	3	3	3	9	Buena	4	4	3	3	14	Excelente	33	Buena	
NUNCA	0	0	0	10		0	0	0	10		0	0	0	0	14	0	33.5	0	
AV	6	4	1	10		6	3	2	1	10	1	3	1	1	15	3	34	0	
CS	22	15	13	9.6		16	17	17	14	10	18	12	14	18	15	13.6	9	33	17
S	2	11	16			8	10	11	15	1.2	11	15	15	11	14	1.73	18	3.4	13
		0	0			30	0	0	0	1.4	30	0	0	0	0	3	30	12	30
	30	30	30			30	30	30	0.7		30	30	30	30	2.9			8.15	

Variable: desempeño docente																						
N°	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje		Promueve el pensamiento crítico y creativo						Evalúa el proceso de aprendizaje				Crea un ambiente de proximidad				Regula positivamente el comportamiento				Puntaje	Nivel
	¿Las sesiones de clase de los	Puntaje	Nivel	¿Los docentes desafían a los	¿los docentes estimulan la	¿Los docentes fomentan la	Puntaje	Nivel	¿Los docentes establecen con	¿Los docentes observan las	Puntaje	Nivel	¿El docente busca de los	¿el docente establece	Puntaje	Nivel	¿El docente promueve el	¿El docente involucra a los	Puntaje	Nivel		
1	4	4	Excelente	4	4	4	12	excelente	3	4	7	Buena	4	4	8	Buena	4	4	8	Buena	39	Excelente
2	3	3	Buena	3	3	3	9	Buena	4	4	8	excelente	4	3	7	Buena	4	3	7	Buena	34	Excelente
3	4	4	Excelente	4	4	3	11	excelente	4	3	7	Buena	4	4	8	Excelente	4	4	8	Excelente	38	Excelente
4	4	4	Excelente	4	3	2	9	Buena	4	4	8	excelente	4	4	8	Excelente	4	4	8	Excelente	37	Excelente
5	3	3	Buena	3	3	3	9	Buena	4	3	7	Buena	3	4	7	Buena	3	4	7	Buena	33	Buena
6	3	3	Buena	3	3	2	8	regular	2	3	5	Buena	3	4	7	Buena	4	4	8	Excelente	31	Buena
7	4	4	Excelente	4	4	3	11	excelente	4	3	7	Buena	3	4	7	Buena	4	4	8	Excelente	37	Buena
8	3	3	Buena	3	3	2	8	regular	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	29	Buena
9	4	4	Excelente	3	3	3	9	Buena	3	3	6	Buena	3	4	7	Buena	3	4	7	Buena	33	Buena
10	4	4	Excelente	4	4	3	11	excelente	4	4	8	excelente	3	4	7	Buena	4	4	8	Excelente	38	Excelente
11	4	4	Excelente	4	3	3	10	excelente	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	4	4	8	Excelente	34	Excelente
12	4	4	Excelente	4	4	4	12	excelente	4	4	8	excelente	4	4	8	Excelente	4	4	8	Excelente	40	Excelente
13	4	4	Excelente	4	3	3	10	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	32	Buena
14	3	3	Buena	3	3	2	8	regular	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	29	Buena
15	4	4	Excelente	3	4	4	11	excelente	4	4	8	excelente	4	4	8	Excelente	3	2	5	Regular	36	Regular
16	4	4	Excelente	3	4	3	10	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	4	3	7	Buena	33	Buena
17	4	4	Excelente	4	4	4	12	excelente	4	4	8	excelente	4	4	8	Excelente	4	4	8	Excelente	40	Excelente
18	4	4	Buena	4	4	3	11	excelente	3	4	7	excelente	4	4	8	excelente	4	3	7	Buena	37	Excelente
19	3	3	Buena	3	4	3	10	Buena	3	3	6	Buena	4	3	7	Buena	3	3	6	Buena	32	Buena
20	4	4	Excelente	3	4	3	10	Buena	4	4	8	excelente	4	4	8	Excelente	4	4	8	Excelente	38	Buena
21	4	4	Excelente	4	4	3	11	excelente	3	4	7	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	34	Excelente
22	3	3	Buena	4	3	3	10	Buena	3	4	7	Buena	4	3	7	Buena	4	3	7	Buena	34	Buena
23	3	3	Buena	4	4	3	11	excelente	3	4	7	excelente	3	4	7	excelente	4	4	8	Excelente	36	Excelente
24	4	4	Excelente	3	4	3	10	Buena	3	3	6	Buena	3	4	7	Buena	4	3	7	Buena	34	Buena
25	4	4	Excelente	3	4	4	11	excelente	4	4	8	excelente	3	4	7	Buena	4	4	8	Excelente	38	Buena
26	3	3	Buena	3	3	3	9	Buena	3	2	5	regular	3	3	6	Buena	3	2	5	Regular	28	Buena
27	4	4	Excelente	2	4	3	9	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	3	3	6	Buena	31	Buena
28	3	3	Buena	2	3	3	8	regular	3	4	7	Buena	4	3	7	Buena	4	3	7	Buena	32	Buena
29	4	4	Excelente	3	4	4	11	excelente	3	4	7	Buena	4	4	8	Excelente	3	3	6	Buena	36	Excelente
30	4	4	Excelente	4	4	3	11	excelente	4	4	8	excelente	3	3	6	Buena	4	3	7	Buena	36	Excelente

0	0	0	0	0
0	4	1	0	2
11	12	18	21	17
19	14	11	9	11
30	30	30	30	30

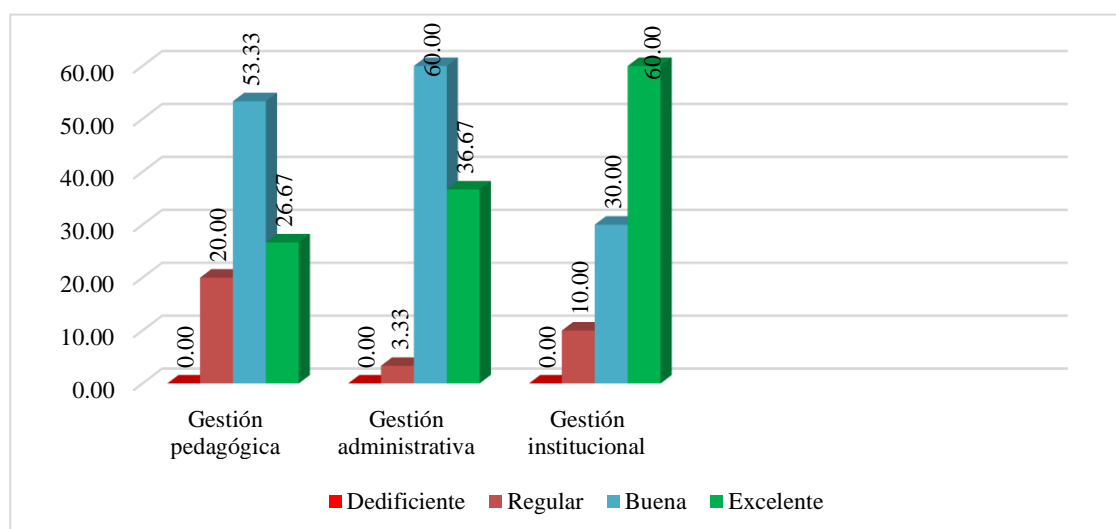
Tabla 7

Nivel de liderazgo del desempeño docente según dimensiones de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad

Nivel	Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión institucional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	6	20.00	1	3.33	3	10.00
Buena	16	53.33	18	60.00	9	30.00
Excelente	8	26.67	11	36.67	18	60.00
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Nota. Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Figura 1



Nota. Datos adquiridos de la información brindada en los cuestionarios aplicados a docentes en una Institución Educativa del nivel secundaria de La Libertad.

La información de la tabla 7 y figura 1 expresa que en la dimensión gestión pedagógica en el liderazgo del equipo directivo es buena para el 20,00%, regular 53,33%, buena y 26,67% excelente; La gestión administrativa en el liderazgo directivo para el 3.33% es regular, para el 60,00% buena, para el 36,67% excelente; la Gestión institucional en el liderazgo directivo es regular para el 10,00%, bueno para el 30,00%, y 60.00% excelente.

La información señala que el mayor porcentaje se visualiza en la gestión institucional, implicando que hay un excelente liderazgo en el equipo directivo de la institución educativa estudiada.

Tabla 8

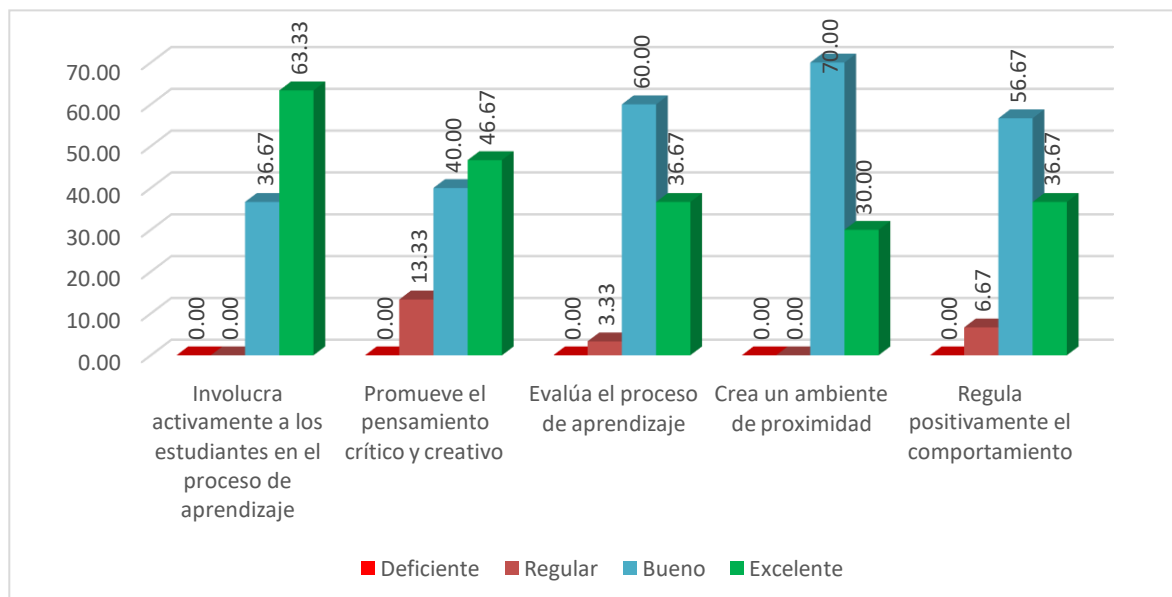
Nivel de desempeño docente según dimensiones de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad

Nivel	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje		Promueve el pensamiento crítico y creativo		Evalúa el proceso de aprendizaje		Crea un ambiente de proximidad		Regula positivamente el comportamiento	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	0	0.00	4	13.33	1	3.33	0	0.00	2	6.67
Bueno	11	36.67	12	40.00	18	60.00	21	70.00	17	56.67
Excelente	19	63.33	14	46.67	11	36.67	9	30.00	11	36.67
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Nota. Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Figura 2

Nivel de desempeño docente según dimensiones de una institución educativa del nivel secundaria de La Libertad



La información de la tabla 8 y figura 2 expresa que en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, el 36,67% de los docentes se encuentran en un nivel bueno, y 63,33% en excelente; en el indicador promueve el pensamiento crítico y creativo el 13,33% se ubica en regular, el 40,00% buena y el 47,67% en excelente; el indicador evalúa el proceso de aprendizaje, señala que el 3,33%, está en un nivel regular, el 60,00% en un nivel bueno, y 36,67% en excelente; El indicador crea un ambiente de proximidad, señala que el 70% se encuentra en un nivel bueno y 30% en un nivel excelente; y en el indicador Regula positivamente el comportamiento, el 6,67% se encuentran en un nivel regular, el 56,67% en nivel bueno y el 36,67 en nivel excelente.

La información señala que el docente la mayoría de los docentes cumplen con desarrollar de manera eficaz el involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, en las demás dimensiones se refleja un nivel bueno, concluyendo que el desempeño del docente es bueno.



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

Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución de educación secundaria de La Libertad, 2024

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

AUTOR/A:

Sánchez Marín Dorila (<https://orcid.org/0009-0002-9016-6727>)

ASESOR:

Mg. Mori Marín Patricia Karina (<https://orcid.org/0000-0001-8708-7898>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 8 % >
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 5 % >
- 3 hdl.handle.net Fuente de Internet 3 % >
- 4 repositorio.usanpedro... Fuente de Internet <1 % >
- 5 renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet <1 % >
- 6 core.ac.uk Fuente de Internet <1 % >
- 7 repositorio.uladtech.ed... Fuente de Internet <1 % >
- 8 repositorio.uned.edu.pe Fuente de Internet <1 % >
- 9 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 % >
- 10 cybertesis.ummsm.edu... Fuente de Internet <1 % >
- 11 www.coursehero.com Fuente de Internet <1 % >