



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución  
Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020**

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

**AUTORA:**

Anto Hernández De Rivadeneyra, Rosa Teresa (ORCID: 0000-0003-4806-3222)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi padre Abraham Anto Panta que partió a la presencia del señor, pero me dejó el legado de avanzar y cumplir mis metas.

A mi madre Fidelina Hernández viuda de Anto por la fortaleza que me demuestra.

A mis hijos por el apoyo brindado y son mi motor y motivo para seguir avanzando.

Rosa Teresa Anto Hernández.

## **Agradecimientos**

**A** Dios que me sustenta cada día es mi fortaleza y refugio en mis momentos de tristeza y de alegría dándome las fuerzas necesarias para seguir mis estudios y mejorar mi práctica pedagógica.

**A** la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos cumplir nuestros sueños de seguir avanzando acogiéndonos con cariño en sus amplias instalaciones.

**A** mis maestros de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación que con mucho esmero y dedicación plasmaban sus enseñanzas forjando el deseo de seguir adelante.

**A** nuestro Asesor el Dr. Segundo Sigifredo Perez Saavedra que marcó la diferencia al guiarnos y acompañarnos en nuestro trabajo de investigación dándonos palabras de aliento y exigiéndonos cada día para para lograr nuestra meta, demostrándonos que nada es imposible si es que nos lo proponemos, plasmando en nuestras vidas su calidad humana y ética profesional.

**A** mis amigas y compañeras donde nació una hermosa amistad donde con palabras de motivación avanzábamos día a día al logro de nuestro objetivo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización de variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1 Resultados descriptivos	16
4.2 Resultados correlacionales.	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Operacionalización de la variable
- Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 4: Ficha tecnica
- Anexo 5: Certificados de validación de expertos
- Anexo 6: Confiabilidad de la variable
- Anexo 7: Base de datos de las variables
- Anexo 8: Graficos de barra
- Anexo 9: Permiso de aplicación del instrumento
- Anexo 10: Autorizacion para la aplicación del instrumento en la I.E.
- Anexo 11: Resolucion Jefatural N° 4015-2020-UCV-EPG-LN
- Anexo 12: Dictamen de sustentación de tesis
- Anexo 13: Declaración de la autenticidad del asesor
- Anexo 14: Evidencias

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo directivo	16
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo	16
Tabla 3. Niveles de la variable desempeño docente	17
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	18
Tabla 5. Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas	19
Tabla 6. Estimación de parámetros para la prueba de liderazgo directivo en el desempeño de docente.	21
Tabla 7. Estimación de parámetros para la prueba de gestión pedagógica en el desempeño de docente.	22
Tabla 8. Estimación de parámetros para la prueba de gestión institucional en el desempeño de docente.	23
Tabla 9. Estimación de parámetros para la prueba de gestión administrativa en el desempeño de docente.	24
Tabla 10. Estimación de parámetros para la prueba de Estilo en el desempeño de docente.	25

## RESUMEN

La investigación tiene el propósito de Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020. Bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional causal, transversal. La muestra contó 70 docentes, con cuestionarios adaptados por la investigadora que fueron evaluados por especialistas y fiables. Se obtuvo como resultado que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, por cuanto el puntaje Wald de 16,510 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$

Palabras clave: Liderazgo, directivo, desempeño, docente

## **ABSTRACT**

The research has the purpose of Determining the influence between the directive leadership and the teaching performance of the Rafael Belaunde Diez Canseco Educational Institution, Callao, 2020. Under the quantitative approach, of a basic type, non-experimental causal, cross-sectional correlational design. The sample had 70 teachers, with questionnaires adapted by the researcher that were evaluated by specialists and reliable. It was obtained as a result that directive leadership significantly influences the teaching performance of the Rafael Belaunde Diez Canseco Educational Institution, Callao, 2020, since the Wald score of 16,510, which is much higher than 4, is the cut-off point for the analysis model and is reinforced by  $p = 0.000 < \alpha 0.05$

Keywords: Leadership, manager, performance, teacher

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación ha ido cambiando radicalmente, sobre todo en los países latinoamericanos tanto en el aspecto económico, social y político. En cuanto al liderazgo de los directivos es un elemento fundamental en las políticas educativas. Estudios realizados indicaron que el liderazgo directivo ejerce una notable influencia en la labor de los docentes y aprendizajes de los estudiantes (Bush ,2017), otros indicaron que cumple un rol protagónico en el desarrollo institucional (Ulloa y Gajardo, 2016), es por ello que el directivo debe proveer condiciones favorables de desempeño y aprendizajes.

En los países de América Latina, vienen desarrollando desde hace años, marcos acerca del buen desempeño directivo, porque asumen que estos líderes educativos tienen un papel importante en las organizaciones que dirigen, otorgando un servicio eficiente. Según la UNESCO (2014), el impulso en este ámbito estuvo orientado a promover el liderazgo de los directores de las escuelas, teniendo como modelos, a los sistemas educativos de los países que tuvieron sobresalientes resultados en las pruebas internacionales de estudiantes de educación básica.

En nuestro país, el Perú también se dan estos cambios, ya que se ha identificado que no hay buenos líderes educativos, al no haber buenos resultados en este ámbito. Es así que el Ministerio de Educación (MINEDU) propuso el marco que rige el excelente desempeño directivo, con el propósito que las instituciones educativas se comprometan verdaderamente en gestionar cambios en las formas cómo se enseñan y cómo aprenden los estudiantes, que conlleven al logro de buenos resultados en dichas instituciones, teniendo como líder transformacional al director. Con todo ello, los directores necesitan desarrollar determinadas habilidades que en este marco se contemplan, siendo uno de ellos, la habilidad para poder interactuar adecuadamente con su plana docente, ya que depende del buen desempeño de ellos también, para que

los objetivos institucionales se cumplan, y puedan brindar una educación de calidad. El MINEDU (2014) sostuvo que el director debe influir, inculcar y promover la colaboración de la totalidad de miembros de la comunidad escolar. De igual modo, debe conformar una institución educativa que se administre y dirija en base al desarrollo de los aprendizajes, y para que ello se consolide, debe apoyar a optimizar las funciones docentes.

En la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, se percibe una gestión directiva deficiente, donde el director es una persona autoritaria, no fomenta el trabajo en equipo, escasa comunicación, no valora ni reconoce el desempeño de los docentes, no mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa, incumple normas de reglamento emanadas por la DREC (Dirección Regional De Educación Del Callao), llegando hasta las denuncias en el portal SISEVE (Sistema Especializado de Atención de casos de Violencia Escolar) a algunos docentes que después de un proceso administrativo llegan las resoluciones argumentando que las denuncias son improcedentes, lastimando el honor y la reputación de dichos docentes. Lejos de ello no realiza balances económicos anuales y la administración de recursos materiales.

Toma decisiones sin tener en cuenta el consenso de la comunidad educativa frente a una situación problemática. Generando con esto percepciones negativas de las habilidades que cuenta para dirigir exitosamente la institución educativa se presentan algunas deficiencias en su labor directiva y que comúnmente es relacionado al buen o mal desempeño que presentan los docentes en su labor educativa muchas veces relacionados a los bajos resultados obtenidos en las últimas pruebas ECE (Evaluación Censal de Estudiantes).

Por las razones descritas el problema general de investigación se formula de la siguiente manera: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, ¿2020? y los específicos (Ver anexo 1)

El estudio presenta relevancia teórica porque fundamenta con teorías respecto a las variables: Liderazgo Directivo y Desempeño de los docentes que servirá para profundizar los conocimientos sobre la problemática investigada y ayude la comprensión del mismo con el fin de brindar alternativas de solución. Se justifica de forma práctica porque los resultados investigativos permitirán fortalecer el liderazgo del directivo y mejorar el nivel de la labor del profesorado. En el plano metodológico, será de gran utilidad la aplicación de instrumentos para recabar información de los docentes y así mismo, podrán ser utilizados en otros estudios.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación se formula de la siguiente manera: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 Y los específicos (Ver anexo 1). La hipótesis general queda formulada en los siguientes términos: El liderazgo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 y los específicos (Ver anexo 1)

## II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones internacionales como: Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) en su artículo buscaron interpretar el liderazgo directivo y la labor de los profesores de bachillerato ecuatoriano, es una investigación descriptiva, se encuestó a docentes y se evidenció que hay relación directa puesto que el directivo ejerce un rol decisivo en el desempeño de los docentes y este da paso a una educación de calidad. Sin embargo, Gálvez & Milla (2018) diseñó un modelo de evaluación del desempeño docente, aplicó un método aplicado a 94 docentes, evidenciándose bajos niveles de desempeño.

Alterio & Pérez (2018) evaluaron la labor de los docentes según su desempeño con un estudio descriptivo transversal con una muestra de 52 docentes y estudiantes, concluyeron que las estrategias, radican en brindar solo conocimientos dejando de lado la productividad de las áreas. Descuidando la mediación y motivación para la producción en el área básica. Por otro lado, Gioconda (2017) evaluó este liderazgo en los directores, fue de tipo pura, nivel correlacional causal, corte transversal, la muestra fue de 80 docentes de quienes se recolectó información a través de cuestionarios, cuyo resultado fue que hay una alta influencia entre ambas de 0,783.

Finalmente, Leal-Soto, Albornoz y Rojas (2016) en su artículo analizaron las posibles relaciones entre el liderazgo y la innovación en las escuelas, fue una investigación correlacional y se encuestó a 127 docentes, cuyo resultado fue una correlación positiva debido a que se fortalece la cultura escolar y la cultura nacional chilena.

Investigaciones nacionales como: Rodríguez (2019) estableció la influencia entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes, fue tipo básica, diseño correlacional causal, corte transversal, se aplicaron cuestionarios a 32 docentes, cuya conclusión fue hay influencia alta, así

mismo , Argote (2018) analizó la influencia de los líderes en el rendimiento docente, diseño no experimental causal, aplicando cuestionarios a 131 docentes a quienes se le aplicaron cuestionarios, cuyo resultado obtenido fue  $r$  Pearson ,889 significó una correlación alta positiva.

Según, Zuñiga (2018) señaló las posibles influencias del liderazgo de los directivos en la labor profesional del profesor a partir del estudio descriptivo correlacional a 36 docentes encontrando una correlación negativa muy débil entre liderazgo y emocionalidad dado que el coeficiente Rho Spearman -256 y un p- valor de 0,029, así mismo, Torres (2017) en su estudio determinó la influencia entre la variables, de tipo básica, diseño correlacional causal, contó con una muestra de 64 trabajadores a quienes se solicitó responder a las preguntas de dos cuestionarios, cuyo resultado encontrado existe una influencia moderada en el estudio de las variables.

Finalmente, López (2015) determinó el nivel de incidencia del liderazgo directo en el desempeño docente, investigación correlacional causal, se encuestó a 60 docentes, concluyó que hay una influencia de 0,856 fue significativa alta quiere decir que hay una marcada influencia entre ambas.

En lo que respecta a la variable liderazgo directivo Hernández (2008, 187) deduce: el liderazgo del director es decidido; así como participativo y académico, es decir que debe tener conocimiento de lo que sucede en las aulas y quehaceres académicos de los docentes, y debe tener pleno conocimiento de enfoques actuales de aprendizaje de sus alumnos.

El liderazgo es el dominio que influye en el personal involucrado a la actividad de la institución y que se encuentren alineados a lograr el propósito de la empresa con interés en realizar las actividades en busca de un alto trabajo en equipo, (Robbins y Judge, 2009). El liderazgo que

ejercen los directores de las instituciones educativas corresponde al segundo factor intra-escuela basada en la efectividad docente, que explica la calidad de los aprendizajes aportando de forma relevante a la innovación educativa asumiendo el director un rol formador de docentes. (Perkins, 2000).

Así como la naturaleza de las tareas, roles y funciones de liderazgo directivo es diferente en algunas formas importantes de liderazgo en niveles organizativos inferiores, también lo es la naturaleza del criterio variables que son relevantes a nivel ejecutivo. (DeChurch, Hiller, Murase, & Doty, 2010). Por otro lado, el liderazgo se centra en los líderes de nivel inferior que influyen a nivel individual y grupal, con muy poca atención al papel del liderazgo directivo en la explicación de los resultados organizacionales de nivel superior. (DeChurch, et al., 2010; Yukl, 2008). Esto no disminuye el hecho de que los líderes de todos los niveles son contribuyentes clave para el éxito organizacional; de hecho, los esfuerzos colectivos en los niveles pueden ser importantes para los resultados a nivel organizacional. (Yukl, 2008).

En otras palabras, los ejecutivos no solo difieren en cómo perciben e interpretan situaciones basadas en sus valores, en última instancia también descartan ciertas elecciones basadas en valores. (Hambrick & Mason, 1984). Sin embargo, existen consideraciones del liderazgo directivo alineado a los resultados organizacionales existe una advertencia importante sobre los efectos ejecutivos por lo tanto se vuelve fundamental comprender el impacto potencial del liderazgo. (Hambrick & Finkelstein, 1987). Por lo tanto, es necesario señalar que los diferentes estilos de liderazgo tienen su inicio desde la ubicación de perspectivas teóricas clasificadas por (James, 1996) en enfoques: funcional, empírico, institucional, cognoscitivo, naturalista y conductista.

Dicha variable presenta ciertos principios que permiten su sostenibilidad en el cambio y el liderazgo educativo como son: Principio de profundidad, duración, justicia, diversidad, iniciativa y conservación.

Estos principios son de gran interés, para la mejora educativa basada en la atención a todo el alumnado. Hargreaves et al. (2007). Por otro lado, es importante señalar que las ideas que coadyuvan a fortalecer pensamientos, actitudes y acciones equitativas inclusivas no necesariamente está direccionado a quien ocupe el rol direccional, sino que la comunidad educativa en su conjunto también tenga participación. (Gron, 2003). En opiniones de Leithwood, Tomlinson y Genge (1996) existe un liderazgo transformacional con propósitos de estimular un buen clima, y aportar al progreso profesional construyendo una visión colectiva y creando culturas de altas expectativas.

Por lo tanto, la gestión directiva implica una estructura organizacional, una administración y una planeación del centro educativo articuladas y que trasciendan a un contexto globalizado (Amitai y Lehman ,1965)

Presenta las dimensiones: La primera dimensión: Gestión pedagógica, está orientada a la toma de decisiones para realizar un proceso pedagógico con desempeño eficiente del profesional, por ello es importante que el director conozca los procesos inherentes del sistema educativa a fin de tomar decisiones certeras en aras de llevar a cabo una eficiente gestión (Calero ,2005).

Crozier y Friedberg (1980) mencionaron que en el ámbito educativo, las instituciones educativas deben ser más autónomas. Vasconi y Reca (1977). Por lo tanto, se debe analizar las condiciones intervinientes del quehacer pedagógico en la institución. (Ardoino ,1977), señaló como la comunidad general para organizar eficientemente los elementos del centro escolar, en este contexto el proceso educativo se caracteriza por ser un problema de poder, de decisión burocrática, donde la institución no es un medio sino un fin (Laplace ,1975).

La segunda dimensión gestión institucional se refiere al

direccionamiento por parte del director quien decide todo el progreso y ejecución de la institución educativa, por lo tanto, las decisiones que se tomen serán pensando en toda la comunidad educativa (Calero ,2005). Entonces el director para tomar decisiones acertadas debe cumplir un perfil acorde con los intereses y limitaciones de la institución porque depende de su gestión enlazar el servicio educativo según las necesidades de la sociedad. Por otro los estudios efectivos se concentran en las acciones del docente en el interior del aula de manera positiva para el logro escolar. (Winters ,2012).

En cuanto a la tercera dimensión referida a la gestión administrativa donde el director debe decidir asertivamente acorde a los procesos referidos de la institución y dar sostenibilidad a la prestación del servicio educativo mediante normas y reglas con el fin de regular los propósitos institucionales (Calero ,2005). Es necesario tener un dominio sobre el sistema educativo para tomar acciones efectivas como parte de una adecuada gestión teniendo como premisa que la institución educativa no solo tiene como función el otorgar clases sino también se interacciona intercambiando intercultural sumado a ello los conocimientos como parte de la experiencia curricular.

En opiniones de Scheerens, J. & Bosker, R. (1997) la planificación de las clases genera un ambiente de disciplina, para conocer la situación particular de cada estudiante referente a su progreso y mantenerlos motivados, que expresen y encuentren sentido al conocimiento que se pretende entregar, y llevar a cabo un feedback permanente para lograr objetivos de aprendizaje explícitos a los estudiantes. No obstante, es necesario señalar la influencia irrelevante que tiene la gestión institucional directiva de carácter colaborativo alertando el requerimiento de profundizar las consecuencias positivas y logro académico. Fullari (2010),

Finalmente, la última dimensión está referida al estilo de liderazgo consiste en la forma de cómo los líderes conducen, orientan a sus

colaboradores, presentando ciertas cualidades o características peculiares cuando establecen relaciones, ejercen autoridad ante otros subordinados (Calero ,2005). Un director como parte de este contexto, de acuerdo a Lussier (2002) quien aduce que acompañado al estilo se evidencia una fusión de cualidades, destrezas y conducta del gestor en su interacción con el equipo educativo, teniendo como premisa que lo fundamental de un estilo de liderazgo es el comportamiento. Las diferentes posiciones de muchos autores tienen como fin la influencia de un liderazgo adecuado en la labor de los colaboradores, que sea representativo en toda la comunidad educativa (Shell,2002).

Respecto a la importancia del liderazgo directivo según (MINEDU, 2014) las acciones directivas son acordes a las necesidades presentadas y que se van desarrollando de manera flexible sin perder su eficiencia, sistematicidad y en la que se involucran todos los integrantes de la institución educativa. Warren (2001) describe dos factores el primero denominado teoría X frente a colaboradores desmotivados y donde el director debe ejercer férreo control y el otro factor denominado Teoría Y que tiene un gerente responsable en busca de lograr objetivos organizacionales, por lo tanto, diferencio al primer grupo X como de rendimiento mediocre y al otro grupo Y si lograban un rendimiento superior.

Respecto a la segunda variable desempeño docente son acciones que realizan los educadores durante su labor pedagógica (Minedu,2012), también se denominó al desenvolvimiento del profesor en base a su experiencia en el aspecto educativo y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos” (Saravia y López, 2008).

Por otro lado, Hunt (2009, p.9) sostiene que el desempeño de un

docente son las características, competencias y conductas de los docentes. Debemos saber que el buen desempeño ejerce un rol importante entre Estado y sociedad con la finalidad de conseguir el aprendizaje de los alumnos. (Minedu,2012, p.17),

En tal sentido, las conceptualizaciones del desempeño docente, han sufrido cambios progresivos desde aspectos puramente cuantitativos asociados a la calidad técnica, hasta un paradigma acorde a los requerimientos de la comunidad alineado al planteamiento cualitativo. Existe actualmente un acuerdo universal pragmático que diagnostica que es el estudiante y no el docente, quien decide si el desempeño docente es eficiente.

En tanto es el estudiante cumple en rol importante en la búsqueda de la calidad. (Van, 1998). Es por ello, que la formación docente está vinculada a la eficiencia y eficacia de la actividad educativa. Es por ello que la profesionalización referida a la docencia como un requerimiento estricto y apoyado por el sistema educativo comprometido con los retos y exigencias que se proponen ante una modernización educativa que se encauza al mejoramiento de la educación. (Scheerens, 1991).

En cuanto a los modelos del desempeño tenemos el modelo enfocado a resultados obtenidos que consiste en evaluar los desempeños verificando resultados obtenidos por los estudiantes. Tiene su origen en la necesidad de mejorar los resultados deficientes en el sistema educativo (Rivas, 2015). Por otro lado, tenemos el enfocado en el perfil del profesor muestra las características previamente establecida por los actores educativos: alumnos, Este perfil debe tener un fuerte impacto en el rendimiento de sus estudiantes.

Asimismo, tenemos el modelo basado en el comportamiento del profesor como patrón en el aula que muestra las características establecidas por la comunidad educativa. En otras palabras todas esas cualidades que el maestro ideal, debería haber sido mencionado.

El docente debe poseer ciertas cualidades profesionales para ofrecer una enseñanza de calidad, dominio de conocimiento y habilidades para el desempeño de una actividad específica vinculada a su profesión. (Bunk, 1994). Asimismo, la calidad del docente reúne rasgos, habilidades y conocimientos personales de un individuo. (Dembo & Gibson, 1985)

En cuanto a la primera dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación del accionar por medio de la estructuración del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje desde una perspectiva inclusiva, teniendo como premisa el dominio de contenidos pedagógicos basados en recursos, estrategias de enseñanza y valoración de las habilidades y destrezas adquiridas (Minedu, 2012, p.18).

En el ámbito académico el proceso de autorregulación del aprendizaje está referida a una intercepción de tareas en las cuales los estudiantes practican las diversas habilidades como establecer metas para mejorar su conocimiento, proponer estrategias propias con el propósito de seleccionar posibles opciones de desempeño. (Winne y Butler, 1995, pp. 245 - 281). En escenarios académicos existe una frecuente tarea es la preparación de exámenes en la que es efectivo poner en funcionamiento tácticas adecuadas y flexibles. (Had-win, Winne, Stockley, Nesbit, y Woszczyzna, 2001).

La segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes referido al direccionamiento del proceso enseñanza - aprendizaje que considera la perspectiva de la inclusión y variedad de expresiones, por lo tanto es necesario la participación del docente como mediador pedagógico en un ambiente favorable que permita generar el desarrollo de habilidades cognitivas en sus estudiantes así como mantener el entusiasmo e interés por incrementar su conocimiento y desarrollar diferentes acciones de valoración, es más permite identificar los desafíos en el proceso con el fin de mejorar la actividad educativa

(Minedu,2012, p.18).

Se debe considerar el acompañamiento pedagógico como una acción de asesoramiento en donde el especialista, que puede ser un maestro o un gerente con experiencia, enseña, guía o propone a un docente sobre sus habilidades y fortalezas (Jaramillo, Osorio & Iriarte, 2011).

Asimismo se presenta una tercera dimensión sobre la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad se basa en la participación en la administración de la institución escolar basado un enfoque democrático a través de la comunicación segura con los distintos sujetos involucrados en el quehacer educativo; así con su aporte al fomento del buen compromiso organizacional partiendo del respeto y corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizajes (Minedu,2012, p.19).

La cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente que establece las acciones y prácticas referidas al desarrollo del equipo docente, concierne a una reflexión continua sobre su accionar docente, de sus pares, del equipo e involucramiento en acciones de desarrollo profesional. También involucra hallazgos y procesos como resultado de la adquisición de habilidades y destrezas sobre la estrategia de implementación de políticas educativas en el contexto nacional y regional (Minedu,2012, p.19).

Es importante precisar que la importancia del desempeño docente radica en su desenvolvimiento y procedimientos de enseñanza docente pues donde existe un equipo docente grande y con elevadas capacidades de enseñanza, aún situaciones de pobreza, la posibilidad de un buen aprendizaje es mayor (Rojas y Gaspar, 2006, p.70).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Es de tipo básica, de acuerdo a lo manifestado porque fue realizada con el fin de aumentar los conocimientos por medio de investigaciones teóricas, denominada pura se realiza al encontrar nuevas teorías, formulas, leyes o métodos y será una investigación teórica cuando el objeto de estudio es sobre algún ámbito de la realidad (Andrade, Cabezas y Torres, 2018).

Corresponde a un diseño no experimental, porque las variables no han sido manipuladas, de corte transversal se analizaron las variables en un momento determinado de la realidad sin intervenir sobre ellas, y de nivel correlacional causal porque se estableció las posibles causas y efectos entre variables. Finalmente, se empleó el método hipotético deductivo, debido a que se prueban las hipótesis y se dan conclusiones (Andrade, Cabezas y Torres,2018).

El enfoque fue cuantitativo basada en la recolección de datos mediante uso de la estadística (Andrade, Cabezas y Torres,2018).

#### **3.2 Operacionalización de variables**

El liderazgo directivo es el dominio que influye en el personal involucrado a la actividad de la institución y que se encuentren alineados a lograr el propósito de la empresa con interés en realizar las actividades en busca de un alto trabajo en equipo, (Robbins y Judge, 2009).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Flores (2019) adaptado por la investigadora, presentó las dimensiones: Gestión pedagógica, institucional, administrativa y estilo directivo comprendido de 28 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

El desempeño de un docente son el conjunto de características,

competencias y conductas para alcanzar los resultados esperados (Hunt,2009).

Se fundamentó en el cuestionario del Minedu (2012) adaptado con 28 preguntas, escala de Likert, niveles y rangos (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población fué censal se usó este tipo porque se trabajó con todos los sujetos de análisis para ello, estuvo conformada por 70 profesores del colegio mencionado.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad** Se recabó datos a través de la encuesta utilizando cuestionarios aplicados a los docentes (Ver anexo 4).

Los cuestionarios fueron validados por especialistas a través de la técnica del juicio expertos (Ver anexo 5), para la fiabilidad efectuó una prueba piloto con 15 docentes de similares características a la población de estudio.

Se empleó el Alfa de Cronbach y se obtuvo sus resultados para el instrumento 1: Liderazgo directivo fue de ,689 y el instrumento 2: Desempeño docente de ,716 (Anexo 6).

### **3.5 Procedimiento**

Se realizó al petitorio de autorización del director de la de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao para esto se le explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los docentes a quienes se les sensibilizó a través del correo electrónico para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos, seguidamente se selecciona los datos y se procesan en el Excel y se trataron estadísticamente con el uso del SPSS 26 para los análisis descriptivos e inferenciales.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se organizó la información en tablas y figuras de análisis descriptivo y luego se empleó para establecer las correlaciones debido al carácter

ordinal y categórico de las variables se empleó Chi-cuadrado y Pseudo Cuadrado de Nagelkerke.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tomó en cuenta los principios éticos para la investigación, así como los referentes bibliográficos y la veracidad en la información obtenida de los docentes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

*Niveles de la variable liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	21,4
Regular	38	54,3
Bueno	17	24,3
Total	70	100,0

Se aprecia en cuanto a los niveles de liderazgo directivo en la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020., se tiene que el nivel de regular con un 54,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 24,3%, en cuanto al nivel malo es de 21,4% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel bueno. Figura 1 (anexo 8)

Tabla 2

*Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo*

Dimensiones Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)	
Gestión pedagógica	Malo	19	27,1%
	Regular	36	51,4%
	Bueno	15	21,4%
Gestión institucional	Malo	11	15,7%
	Regular	42	60,0%
	Bueno	17	24,3%
Gestión administrativa	Malo	21	30,0%
	Regular	36	51,4%
	Bueno	13	18,6%
Estilo directivo	Malo	17	24,3%
	Regular	43	61,4%
	Bueno	10	14,3%

### **Interpretación:**

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2 (anexo 8), el 27,1% registra un nivel malo en la dimensión gestión pedagógica; el 51,4% un nivel regular y el 21,4% un nivel bueno, predominando el nivel regular en esta dimensión; el 15,7% refleja un nivel malo en la dimensión gestión institucional; el 60,0% un nivel regular y el 24,3% un nivel bueno, predominante el nivel regular en esta dimensión; el 30,0% resulta con un nivel malo en la dimensión gestión administrativa; el 51,4% un nivel regular y el 18,6% un nivel bueno, predominando el nivel regular en esta dimensión; el 24,3% registra un nivel malo en la dimensión estilo directivo, el 61,4% un nivel regular y el 14,3% un nivel bueno, predominando el nivel regular en todas las dimensiones . Figura 2 (Anexo 8)

Tabla 3

*Niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	18,6
Regular	40	57,1
Bueno	17	24,3
Total	70	100,0

En cuanto a los niveles de desempeño docente en la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020., se tiene el nivel regular con un 57,1% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 24,3%, en cuanto al nivel malo es de 18,6% que difiere en porcentaje al nivel bueno. Figura 3 (anexo 8)

Tabla 4

*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	19	27,1%
	Regular	35	50,0%
	Bueno	16	22,9%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	18	25,7%
	Regular	39	55,7%
	Bueno	13	18,6%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Malo	19	27,1%
	Regular	42	60,0%
	Bueno	9	12,9%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Malo	18	25,7%
	Regular	36	51,4%
	Bueno	16	22,9%

**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4 (anexo 8), el 27,1% registra un nivel malo en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el 50,00% un nivel regular y el 22,9% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 25,7% refleja un nivel malo en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; el 55,7% un nivel regular y el 18,6% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 27,1% perciben un nivel malo en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; el 60,0% un nivel regular y el 12,9% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 25,7% perciben un nivel malo en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 51,4% un nivel regular y el 22,9% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones. Figura 4 (Anexo 8)

## 4.2 Resultados correlacionales.

Tabla 5

*Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas*

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	Liderazgo directivo * Desempeño docente	13,475	41,288	,000	,514	51,4%
Hipótesis específica-1	Gestión pedagógica* Desempeño docente	15,413	27,669	,000	,375	37,5%
Hipótesis específica-2	Gestión institucional* Desempeño docente	16,731	24,971	,000	,354	35,4%
Hipótesis específica-3	Gestión administrativa* Desempeño docente	18,664	12,203	,002	,184	18,4%
Hipótesis específica-4	Estilo directivo* Desempeño docente	17,517	4,776	,092	,078	7,8%

Realizado el análisis en la hipótesis-general se ha demostrado que la variable Liderazgo directivo presentan alta variabilidad sobre el desempeño docente de los docentes que laboran en la Institución educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, callao de 51,4% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,514 y al p valor de 0,000. En la hipótesis-específica-1 se ha demostrado que la categoría Gestión pedagógica presentan alta variabilidad sobre el desempeño docente de 37,5% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,375 y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-2 se ha demostrado que la categoría Gestión institucional presentan una alta variabilidad sobre el desempeño docente de 35,4% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,354 y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-3 se ha demostrado que la categoría Gestión administrativa presentan alta variabilidad

sobre el desempeño docente de 18,4% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,184 y al p valor de 0,002.

Con respecto a la hipótesis-específica-4 queda claro que debido al p-valor 0,092 mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula con una variabilidad baja de 7,8%.

## El liderazgo directivo en el desempeño docente Hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

H1: El liderazgo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

Tabla 6

*Estimación de parámetros para la prueba de liderazgo directivo en el desempeño de docente.*

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V1=1]	-4.677	.784	35.610	1	.000	-6.213	-3.141
	[V1=2]	-.889	.533	2.781	1	.095	-1.933	.156
Ubicación	[V2=1]	-5.502	.983	31.319	1	.000	-7.429	-3.575
	[V2=2]	-2.894	.712	16.510	1	.000	-4.289	-1.498
	[V2=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla muestra que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 16,510 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,000 < 0,05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

## La gestión pedagógica en el desempeño docente

### Hipótesis específica 1

Ho: La gestión pedagógica no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

H1: La gestión pedagógica influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

Tabla 7

*Estimación de parámetros para la prueba de gestión pedagógica en el desempeño de docente.*

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1=1]	-3.571	.687	26.996	1	.000	-4.918	-2.224
	[D1=2]	-.403	.491	.674	1	.412	-1.366	.560
Ubicación	[V2=1]	-4.081	.882	21.408	1	.000	-5.810	-2.352
	[V2=2]	-2.525	.675	13.990	1	.000	-3.849	-1.202
	[V2=3]	0a			0			

Los datos nos muestran que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 13,990 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,000 < \alpha 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que la gestión pedagógica influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

## La gestión institucional en el desempeño docente

### Hipótesis específica 2

Ho: La gestión institucional no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

H1: La gestión institucional influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

Tabla 8

*Estimación de parámetros para la prueba de gestión institucional en el desempeño de docente.*

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2=1]	-4.134	.732	31.853	1	.000	-5.569	-2.698
	[D2=2]	-.384	.492	.608	1	.435	-1.347	.580
Ubicación	[V2=1]	-4.178	.902	21.448	1	.000	-5.946	-2.410
	[V2=2]	-2.045	.641	10.173	1	.001	-3.301	-.788
	[V2=3]	0a			0			

La tabla muestra que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 10,173 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,001 < \alpha = 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que la gestión institucional influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

## La gestión administrativa en el desempeño docente

### Hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

H1: La gestión administrativa influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

Tabla 9

*Estimación de parámetros para la prueba de gestión administrativa en el desempeño de docente.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
<b>Estimaciones de parámetro</b>							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3=1]	-2,091	,557	14,066	1	,000	-3,184	-,998
	[D3=2]	,557	,477	1,363	1	,243	-,378	1,492
Ubicación	[V2=1]	-2,626	,788	11,110	1	,001	-4,170	-1,082
	[V2=2]	-1,063	,580	3,354	1	,067	-2,200	,075
	[V2=3]	0	.	.	0	.		

Los datos dan a conocer que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 11,110 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,001 < a 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que la gestión administrativa influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

## El estilo directivo en el desempeño docente

### Hipótesis específica 4

Ho: El estilo directivo no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

H1: El estilo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

Tabla 10

*Estimación de parámetros para la prueba de Estilo en el desempeño de docente.*

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4=1]	-2,179	,581	14,062	1	,000	-3,317	-1,040
	[D4=2]	,938	,501	3,505	1	,061	-,044	1,920
Ubicación	[V2=1]	-1,405	,770	3,331	1	,068	-2,914	,104
	[V2=2]	-1,223	,615	3,947	1	,047	-2,429	-,016
	[V2=3]	0	.	.	0	.	.	.

La tabla da a conocer que el estilo directivo no influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, esto es debido a que el puntaje Wald es de 3,331 que es menor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,068 > 0,05$  que permite aceptar la hipótesis nula e inferir que el estilo no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: El liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, se verifica un puntaje Wald de 16,510 superando el valor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$ . Al respecto, Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) mencionaron que hay una relación directa debido al rol que ejerce el directivo sobre la práctica pedagógica de los docentes, no obstante, Gálvez & Milla (2018) manifestaron que hay una baja incidencia debido a que los directivos están más interesados en los resultados de aprendizajes de los escolares, dejando de lado el ejercicio profesional de los docentes, estos resultados difieren a los evidenciados si hay una influencia puesto que el directivo ejerce una función importante en el desempeño de los docentes, estos resultados fueron avalados al señalar que este liderazgo influye en el personal con el propósito de conseguir los fines de la empresa (Robbins y Judge, 2009).

La hipótesis específica-1: La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente del colegio Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 13,990 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p=0,000 < a 0.05$ , según Alterio & Pérez (2018) es importante realizar evaluaciones a los docentes para poder medir sus desempeños, para ello el directivo debe motivar y sensibilizar a los docentes para el fomento de una cultura evaluativa, por otro lado, Gioconda (2017) señaló que no solo se debe evaluar los desempeños de los docentes sino también de los directivos y se pueda mejorar la gestión pedagógica dentro de la institución, estos resultados difieren con los nuestros, puesto a que si se evalúan los desempeños pero no divulgan los resultados a fin de detectar las falencias y potencialidades de la labor que realizan los docentes, lo descrito fue avalado por Calero (2005) quien refirió que esta gestión está encaminada a la toma de decisiones entorno a los procesos pedagógicos que realizan

los docentes.

La hipótesis específica-2: La gestión institucional influye significativamente en el desempeño docente del colegio Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 10,173 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,001 < 0.05$ , al respecto, Leal-Soto, Albornoz y Rojas (2016) señalaron una alta influencia debido a que el ejercicio de un buen liderazgo directivo conduce a la innovación y desarrollo de las escuelas, así también Rodríguez (2019) señaló una fuerte influencia debido a que un buen liderazgo directivo va a influir no solo en la labor del profesorado sino también en la organización y gestión escolar y a la consecución de los objetivos educacionales, estos resultados difieren porque realmente se evidenció el liderazgo que ejerce el directivo solo se basa en tomar decisiones en función al logro de las metas despreocupándose a mejorar la calidad del centro escolar, esta argumentación se ve reflejada porque toda gestión institucional debe reflejar el progreso de la institución educativa. (Winters ,2012).

La hipótesis específica-3: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, el puntaje Wald de 11,110 que es mayor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, reforzado por  $p = 0,001 < 0.05$ , según Argote (2018) hay una influencia marcada debido a que el directivo es el elemento principal en toda gestión y en la administración de la misma, dependerá de él ejercer un liderazgo proactivo que lo conlleve a tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución educativa, en cambio, Zuñiga (2018) manifestó que no se siguen los procesos administrativos es por ello que no hay resultados óptimos, hay poca transferencia en cuanto a los ingresos y egresos de recursos materiales y financieros en donde se requiere de un director que ejerza un liderazgo democrático, estos resultados no contradicen tanto a los encontrados, puesto que existe desconocimiento del directivo y de los docentes sobre sus funciones administrativas dentro de la institución educativa, se requiere de un directivo líder y que tenga dominio de los

procesos administrativos y toma decisiones con acciones concretas y efectivas.

La hipótesis específica-4 El estilo directivo no influye en el desempeño docente del colegio Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, esto es debido al puntaje Wald de 3,331 que es menor de 4 punto de corte para el modelo de análisis, respaldado por  $p = 0,068 > 0.05$ , según Torres (2017) existe una influencia moderada debido a que los directivos presentan un estilo de liderazgo democrático, de apoyo a la labor docente, no obstante, López (2015) señaló una alta influencia debido a que el ejercicio y las decisiones acertadas del directivo favorecen notablemente al desarrollo de la institución educativa, estos resultados se contradicen con los obtenidos puesto que según el estudio realizado se demostró que no hay influencia, ya que los directivos ejercen diferentes estilos y no presentan uno definido que lo conlleve a ejercer una eficiente gestión y por lo tanto mejorar el rendimiento de los profesores, en función a los resultados descritos todo directivo para que sea un líder debe presentar ciertas cualidades, destrezas y habilidades como gestor institucional (Shell,2002)

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Sobre el objetivo general se concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, por cuanto el puntaje Wald de 16,510 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo se observa alta variabilidad sobre el desempeño docente en 51.4% según Negelkerke.

**Segunda:** En referencia al primer objetivo específico se concluye que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, por cuanto el puntaje Wald de 13,990 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo se observa alta variabilidad sobre el desempeño docente en 51.4% según Negelkerke

**Tercera:** Con respecto al segundo objetivo se concluye que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, por cuanto el puntaje Wald de 10,173 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,001 < a 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo se observa alta variabilidad sobre el desempeño docente en 35.4% según Negelkerke

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo se concluye que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, por cuanto el puntaje Wald de 11,110 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,001 < 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo se observa alta variabilidad sobre el desempeño docente en 18.4% según Negelkerke.

**Quinta:** Finalmente con referencia al último objetivo específico se concluyó que el estilo directivo no influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020, esto es debido al puntaje Wald de 3,31 que es menor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es respaldado por  $p = 0,068 > 0.05$  que permite la aceptación de la hipótesis nula. Así mismo se observa baja variabilidad sobre el desempeño docente en 7.8% según Negelkerke

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directivos fortalecer el liderazgo directivo a través de la participación y ejecución de talleres trimestrales de liderazgo que les permita mejorar su gestión y elevar el rendimiento de los profesores de la institución estudiada.

**Segunda:** Se recomienda que dentro del Plan Anual de Trabajo, se planifique capacitaciones con carácter obligatorio sobre gestión educativa para mejorar el desempeño docente.

**Tercera:** Realizar reuniones de información de gestión institucional con la comunidad educativa, para tomar conocimiento de la problemática institucional y poder tomar decisiones pertinentes para el mejoramiento de la calidad educativa de la institución.

**Cuarta:** Capacitar y actualizar sobre los procedimientos administrativos a los docentes con la finalidad de perfeccionar la labor de los profesores.

**Quinta:** Realizar talleres de estilos de liderazgo y coaching para que los directivos ejerzan un liderazgo democrático y proactivo que permita mejorar el nivel de desempeño de los docentes.

## REFERENCIAS

- Alterio, G, & Pérez, H, (2018) Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. *Educ Med Super v.23 n.3 Ciudad de la Habana*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412009000300001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412009000300001&script=sci_arttext&tlng=en)
- Amitai, E. y Lehman, W. (1965) *Complex Organizations. A sociological Reader* Holt, Rinehart and Winston. (Etzioni, A. 1965. *Organizaciones complejas. Un lector sociológico*, publicado en 1980 Holt, Rinehart y Winston New York.
- Andrade, D.; Cabezas, E. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Guayaquil, Ecuador.
- Ardoino, J. (1977) *Educación y política. Propósitos actuales de la educación II*. Paris, Gauthier-Villars.
- Argote, D. (2018) *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua* (Tesis de maestría) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Bush, T. (2017). *School leadership models: What do we know?* *School Leadership & Management, 34(5), 553–571*.
- Calero, M. (2005). *El profesor del siglo XXI*. San Marcos. Lima.

Croizier (1971) *Education et politique* Gauthier Villars. Paris, 1971. pp. 126-127

DeChurch, L., Hiller, N, Murase, T., Doty, D., & Salas, E. (2010). Leadership across levels: Levels of leaders and their levels of impact. *The Leadership Quarterly*, 21, 1069–1085

<https://HillerBeauchesne2014-ExecutiveLeadershipbookchapter.pdf>

Dembo, M., & Gibson, S. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173–184

Fullan, M. (2010). The role of the district in tri level reform. En P. Peterson, E. Baker, & B. McGaw (Eds.), *International Encyclopedia of Education*, vol. 6, (pp. 295-302). Oxford: Elsevier.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300019&lng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300019&lng=en)

Galvez, E & Milla, R. (2018) Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Rev. Propósitos y Representaciones*, 2018, Vol. 6, N° 2.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Gioconda, N. (2017) *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del cantón, Provincia de Guayas, Ecuador*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador

[Gron, P. \(2003\)](#) *The New Work of Educational Leaders*, Paul Chapman, Londres.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269813718476>

Hadwin, A., Winne, P., Stockley, D., Nesbit, J., y Woszczyna, C. (2001). Context moderates students' self-reports about how they study. *Journal of Educational Psychology*, 9, 477-487

- Hambrick, D., & Finkelstein, S. (1987). *Managerial discretion: A bridge between polar views of organizations*. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 369–406). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hambrick, D., & Mason, P. (1984). *Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers*. *Academy of Management Review*, 9, 193–206
- Hargreaves, A, Lorna E y Jin R (2007), *El liderazgo escolar en el sistema educativo*”, *informe del estudio de caso para la OCDE*, [www.liderazgoeducativofines.es](http://www.liderazgoeducativofines.es).
- Hernández, R. 2006. *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. *Revista Rumbo Educativo*. En [http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo\\_Educativo08.pdf](http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf)
- Hunt, B. (2009) *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL, Santiago.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Jaramillo, L., Osorio, M., & Iriarte, F. (2011). Reflexiones en torno al acompañamiento en los procesos de mejora de la práctica docente. *Zona Próxima*, 15, 150-163.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewArticle/1107>
- Lapassade G. (1975) *Groupes. Organisations et Institutions*. Gauthier-Villars. Paris.
- Leal-Soto, F., Albornoz, M. y Rojas, M. (2016) *Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme*. *Estudios Pedagógicos*, vol. XLII, núm. 2, 2016, pp. 193-205 *Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile*. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405011.pdf>

Leithwood, K; Tomlinson, D. y Genge, M. (1996). Transformational School Leadership. Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers. International Handbook of Educational Leadership and Administration. Volumen 2. <http://internationalschoolleadership.com/>

López, C (2015) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes nivel primario de las instituciones educativas de Ancash* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Lussier, R; y Achua, C; (2002) *Liderazgo*. (Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades). Thomson Learning, México, 2002.

Ministerio de Educación. (2012). *El Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.

MINEDU (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima – Perú.

Ordoñez, C. Castillo,D, Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1, 2020 Colloquium editorial, Ecuador.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>

Perkins (2000). *The intelligent school: from memory training to the education of the mind*, Mexico, Secretariat of Public Education (SEP) -Under-Secretary of Basic and Normal Education-General Directorate of Educational Materials and Methods.

Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

Robins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). (J. Enríquez, Trad.) México: Pearson

- Rodríguez, M. (2019) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile: OREALC/UNESCO.
- Saravia, L, & López, M. (2016). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 1(2).  
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/4667>
- Shell L. (2002) *Management of Professionals*, 2da Ed. Cincinnati (USA): Marcel Dekker, Inc.,Chap. 9, Leading Professional).
- Scheerens J. (1991). Process indicators of school functioning: a selection based on the research literature on school effectiveness. *Studies in Educational Evaluation*. 1991;(17):371-403.
- Scheerens, J. & Bosker, R. (1997). *The foundations of educational effectiveness*. International, Review of Education - Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft - Revue Internationale de l'Education, 45(1), 113-119. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300047&lng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300047&lng=en)
- Torres, F. (2017) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Ulloa, J., Gajardo, J (2016). Observación y Retroalimentación Docente como Estrategias de Desarrollo Profesional Docente. Nota Técnica N°7, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar:

Universidad de Concepción, Chile.

Van Vaugh H. (1998) *The humboldtian university under pressure. New forms of quality review in western european countries.* London: University Open Press.

Vasconi T. y Reca I. (1977) Modernization y crisis en America Latina. Cuadernos de education. Laboratorio educativo. Caracas Venezuela, 1977. p. 58

Warren, B. (2001) *The 108 Skills of Natural Born Leaders.* Editorial American Management Association (AMACOM) Printed (USA), 2001. Chap.2

Winters, M. (2012). *Teachers matter.* Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300053&lng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-4565201700010005300053&lng=en)

Winne, P. y Butler, D. (1995). *Feedback and self-regulated learning: A theoretical Synthesis.* Review of Educational

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19, 708–722.

Zuñiga, J. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

**Título: Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 ?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 ?</p> <p>¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 ?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p>Determinar la influencia de la gestión institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El liderazgo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La gestión pedagógica influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p>La gestión institucional influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p>La gestión</p>	<b>Variable 1: Liderazgo directivo (Calero,2005)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica Trabajo en equipo Supervisión Evaluación	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28– 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]
			Gestión institucional	Clima institucional Relaciones Capacidad de escucha Cumplimiento de normas	10 al 18		
			Gestión administrativa	Funciones administrativas Recursos materiales y financieros Presupuesto	19 al 24		
Estilo	Anárquico Democrático Autoritario Proactivo	25 al 28					

<p>Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 ?  ¿Cómo influye el estilo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020 ?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p>Determinar la influencia del estilo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p>	<p>administrativa influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p> <p>El estilo directivo influye en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente (Minedu,2012)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes Contenidos curriculares Diseño de sesiones Evaluación sistemática	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28– 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula Relaciones interpersonales Resolución de conflictos	8 al 18		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares Gestión del PEI Trabajo colaborativo Participación comunitaria	19 al 24		
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica Desarrollo profesional Ética profesional	25 al 28		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional causal</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>Estuvo conformada 70 docentes de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b>  Cuestionarios</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis se empleará el Chi-cuadrado y Pseudo Cuadrado de Nagelkerke.</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable liderazgo directivo*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica Trabajo en equipo Supervisión Evaluación	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]
Gestión institucional	Clima institucional Relaciones Capacidad de escucha Cumplimiento de normas	10 al 18		
Gestión administrativa	Funciones administrativas Recursos materiales y financieros Presupuesto	19 al 24		
Estilo	Anárquico Democrático Autoritario Proactivo	25 al 28		

Tabla 2  
Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1 al 7	Nunca (1)	Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]
	Contenidos curriculares		Casi nunca (2)	
	Diseño de sesiones		A veces (3)	
	Evaluación sistemática		Casi siempre (4) Siempre (5)	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula Relaciones interpersonales Resolución de conflictos	8 al 18		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares Gestión del PEI Trabajo colaborativo Participación comunitaria	19 al 24		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica Desarrollo profesional Ética profesional	25 al 28		

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de liderazgo directivo

Tomado de: Flores (2019)

Adaptación: Anto (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco,  
Callao.

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual

#### **Ficha técnica 2**

Denominación : Cuestionario de desempeño docente

Autora : Minedu (2012)

Adaptación : Anto (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco,  
Callao.

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual

## Anexo 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente

**Instrucciones:** Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

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

#### El director

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>					
1	Fomenta el mejoramiento de la enseñanza de todos los docentes					
2	Motiva su práctica pedagógica					
3	Fomenta el trabajo en equipo					
4	Supervisa y monitorea tu desempeño en el aula					
5	Evalúa su desempeño					
6	Valora y reconoce su desempeño					
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica					
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño					
9	Logra los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.					
	<b>DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>					
10	Mantiene un buen clima institucional					
11	Mantiene una comunicación asertiva con otros docentes					
12	Soluciona conflictos entre docentes.					
13	Aplica e involucra a todos en la elaboración del PEI					
14	Fomenta una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales					
15	Mantiene buenas relaciones con los docentes y padres de familia.					
16	Posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes					
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas.					
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					
20	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.					
21	Informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
22	Administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros					
23	Planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa					

24	Realiza un informe sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor .					
	<b>DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO</b>					
25	Toma decisiones rápidas sin tener en cuenta sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
26	Estimula la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
27	Presenta actitudes autoritarias y prevalece sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
28	Brinda información oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados..					

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente

**Instrucciones:** Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
	<b>DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					

18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26	Participa en capacitaciones docentes que permitan su desarrollo profesional					
27	Participa en cursos, diplomados y maestrías que permitan su desarrollo profesional					
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

## **Anexo 5: Certificados de validez de expertos**

### **RESUMEN DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

#### **VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO**

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Gabriela Zárate Gutierrez	Hay suficiencia y es aplicable

#### **VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Gabriela Zárate Gutierrez	Hay suficiencia y es aplicable

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>							
1	Fomenta el mejoramiento de la enseñanza de todos los docentes	X		X		X		
2	Motiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Supervisa y monitorea tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Evalúa su desempeño constantemente	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño como ejemplo de compromiso	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Logra los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>							
10	Mantiene un buen clima institucional	X		X		X		
11	Mantiene una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Soluciona conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Aplica e involucra a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Fomenta una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales	X		X		X		
15	Mantiene buenas relaciones con los docentes y padres de familia.	X		X		X		
16	Posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
20	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		

21	Informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social	X		X		X	
22	Administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	X		X		X	
23	Planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	X		X		X	
24	Realiza un informe sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO</b>		X		X		X	
25	Toma decisiones rápidas sin tener en cuenta otras opiniones frente a una situación problemática	X		X		X	
26	Estimula la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
27	Presenta actitudes autoritarias y prevalece sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa	X		X		X	
28	Brinda información oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.	X		X		X	

### Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

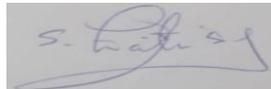
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA       DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2020



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en capacitaciones docentes que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
27	Participa en cursos, diplomados y maestrías que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación

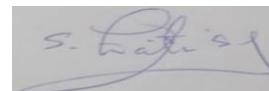
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2020



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>							
1	Fomenta el mejoramiento de la enseñanza de todos los docentes	X		X		X		
2	Motiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Supervisa y monitorea tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Evalúa su desempeño constantemente	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño como ejemplo de compromiso	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Logra los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>							
10	Mantiene un buen clima institucional	X		X		X		
11	Mantiene una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Soluciona conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Aplica e involucra a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Fomenta una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales	X		X		X		
15	Mantiene buenas relaciones con los docentes y padres de familia.	X		X		X		
16	Posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
20	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en capacitaciones docentes que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
27	Participa en cursos, diplomados y maestrías que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

### Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

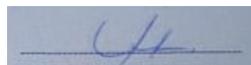
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE

DNI: 25451905

Especialidad del validador: **Gestión Educativa**

18 de noviembre del 2020

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>							
1	Fomenta el mejoramiento de la enseñanza de todos los docentes	X		X		X		
2	Motiva su práctica pedagógica	X		X		X		
3	Fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
4	Supervisa y monitorea tu desempeño en el aula	X		X		X		
5	Evalúa su desempeño constantemente	X		X		X		
6	Valora y reconoce su desempeño como ejemplo de compromiso	X		X		X		
7	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica	X		X		X		
8	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño	X		X		X		
9	Logra los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>							
10	Mantiene un buen clima institucional	X		X		X		
11	Mantiene una comunicación asertiva con otros docentes	X		X		X		
12	Soluciona conflictos entre docentes.	X		X		X		
13	Aplica e involucra a todos en la elaboración del PEI	X		X		X		
14	Fomenta una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales	X		X		X		
15	Mantiene buenas relaciones con los docentes y padres de familia.	X		X		X		
16	Posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes	X		X		X		
17	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
20	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		

21	Informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social	X		X		X		
22	Administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	X		X		X		
23	Planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	X		X		X		
24	Realiza un informe sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO</b>	X		X		X		
25	Toma decisiones rápidas sin tener en cuenta otras opiniones frente a una situación problemática	X		X		X		
26	Estimula la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X		
27	Presenta actitudes autoritarias y prevalece sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa	X		X		X		
28	Brinda información oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.	X		X		X		

### Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. SEGUNDO SIGIFREDO PÉREZ SAAVEDRA   DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

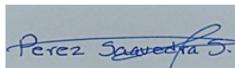
25 de octubre del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		

16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en capacitaciones docentes que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
27	Participa en cursos, diplomados y maestrías que permitan su desarrollo profesional	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

### Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

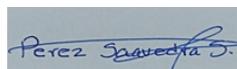
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. SEGUNDO SIGIFREDO PÉREZ SAAVEDRA    DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

25 de octubre del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

## Anexo 6: Confiabilidad de la variable 1 y 2: Liderazgo directivo

Confiabilidad de la variable Liderazgo directivo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	5	1	3	1	4
2	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	5	2	4	5
3	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4	1	3	5	1
4	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2
5	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	4	1	3	1	2
6	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1	4	2	2	5
7	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1	3	4	3	4
8	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	5	5	3	2
9	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3
10	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	4
11	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	5
12	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	1	1
13	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	1	2	4	2	2
14	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	3	5	3	4	3
15	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	5	4

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,689	28

## Desempeño docente

Confiabilidad de la variable Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



18 : P3 V

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1	5	1	5	1	2	1	2	5
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	1	1	3	1	1	1	3	2
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5	2	4	4	2	3	1	4	2
4	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	1	1	3	3	2	1	1	1
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1	5	5	5	2	1	3	3	2
6	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	2	3	1	3	5	5	3	2	5
7	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3	5	4	1	4	5	3	1	5
8	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2	2	3	4	2	1	4	5	3
9	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	1	3	5	4	2	4	3	3
10	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4	1	4	2	1	4	4	4	5
11	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	1	5	3	5	2	4	3	5
12	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	2	4	4	5	1	4	2	3
13	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1	5	1	1	1	2	2	2	2
14	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3	2	3	4	4	3	4	5	5
15	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	5	1	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	28

### Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2:

Liderazgo directivo																												
Nº	Gestión pedagógica							Gestión institucional											Gestión administrativa					Estilo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	4	4	3	5	1
2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	2	2	1	5	4
3	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	3	3	4	3	5
4	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	5	3
5	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	5	4	2	3	5
6	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	5	1	3	1	4
7	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	5	2	4	5
8	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4	1	3	5	1
9	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2
10	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	4	1	3	1	2
11	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1	4	2	2	5
12	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1	3	4	3	4
13	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	5	5	3	2
14	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3
15	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	4
16	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	5
17	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	1	1
18	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	1	2	4	2	2
19	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	3	5	3	4	3
20	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	5	4
21	4	5	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	5	4	4	4	1	1	5	1	1	2	5	1	4	4	2	5
22	4	2	5	5	2	3	5	5	1	3	5	5	5	2	1	4	3	4	1	5	1	1	3	2	5	4	1	2
23	4	3	5	2	5	1	3	4	4	4	3	4	4	1	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	1	3
24	5	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	4	1	4	4	1	1	1
25	3	4	5	4	5	2	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	5	1	1	4	3	5	1	3	1	5	2	3
26	5	5	3	3	1	5	2	5	3	5	5	5	2	4	2	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	5	5	3
27	5	3	3	4	2	5	5	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1
28	5	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	1
29	5	5	5	3	3	2	5	5	3	2	5	3	2	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	2
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3

31	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	
32	5	2	5	5	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	
33	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	3	2	5	2	3	5	5	
34	2	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	5	1	5	1	2	2	3	1	2	4	1	1	1	1	1	3	
35	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	4	1	1	4	1	5	1	1	4	2	1	5	5	1	1	3	1	
36	1	3	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	5	3	1	1	1	1	4	4	5	
37	5	2	5	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	
38	1	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	2	
39	3	4	1	1	2	4	5	4	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	1	5	
40	2	2	1	1	4	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	
41	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	1	3	2	1	5	3	1	4	2	2	1	2	3	3	2	5	3	5	
42	1	3	3	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1	3	2	3	1	3	3	3	
43	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	3	1	1	3	1	
44	4	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	1	
45	5	2	5	1	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	1	2	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3	5	5	2	1	4	2	
47	4	1	4	5	3	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	3	
48	2	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	2	3	5	2	3	5	3	2
49	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	1	5	1	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	2	5	
50	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	4	4	3	
51	5	2	4	1	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	1	2	
52	2	3	1	4	2	4	4	2	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	
53	2	5	4	5	2	1	1	5	5	2	5	4	3	1	4	2	2	3	4	1	1	5	3	3	3	4	4	2	
54	2	2	3	2	3	1	5	5	3	4	4	2	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	
55	4	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	5	2	4	3	1	2	3	1	5	4	
56	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	1	2	5	3	1	3	5	1	1	2	5	2	4	2	2	
57	5	5	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	1	4	2	5	2	1	4	4	2	4	5	3	2	2	1	1	
58	1	1	2	4	5	3	5	3	1	1	5	5	3	2	5	3	3	1	1	5	4	2	1	1	5	1	3	5	
59	1	3	3	5	2	5	4	4	2	3	1	4	1	3	4	1	1	2	2	1	5	2	2	2	2	5	4	4	
60	1	5	2	4	3	5	2	1	3	1	3	2	1	1	5	3	5	4	3	2	2	2	5	4	1	1	2	3	
61	4	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	3	2	4	3	1	1	1	2	1	3	2	5	5	5	4	3	1	
62	1	1	1	4	5	2	4	1	2	1	1	5	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
63	5	4	3	2	5	5	1	2	3	5	1	5	2	5	3	4	4	2	2	1	1	1	3	5	1	5	3	4	
64	2	1	3	4	3	1	1	4	4	3	1	3	3	1	1	1	2	3	4	3	1	5	1	1	5	5	4	2	
65	1	2	2	5	2	2	4	1	4	3	5	2	3	4	5	3	4	4	5	1	3	5	5	3	3	5	5	4	
66	2	1	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	2	5	1	5	1	2	3	1	3	5	5	2	
67	3	1	3	3	1	2	2	1	3	5	1	5	5	3	3	3	5	5	4	1	4	5	4	1	3	4	2	5	
68	2	2	3	5	1	1	2	4	5	2	3	1	2	4	1	5	1	2	2	5	4	5	4	1	3	1	4	3	
69	2	1	1	4	2	3	2	1	1	1	5	5	1	3	1	4	3	3	1	5	3	1	2	2	1	3	1	2	
70	2	3	4	5	5	4	1	1	2	1	3	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	3	1	2	2	1	2	3	

Desempeño docente																												
N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes											Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	1	1	3	3	2	1	1	1
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	1	1	3	1	1	1	3	2
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5	2	4	4	2	3	1	4	2
4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1	5	5	5	2	1	3	3	2
5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1	5	1	1	1	2	2	2	2
6	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	5	1	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2	2	3	4	2	1	4	5	3
8	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	1	3	5	4	2	4	3	3
9	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	2	4	4	5	1	4	2	3
10	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	1	5	5	3	3
11	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3	4	5	3	3	4	5	4	4
12	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1	5	1	5	1	2	1	2	5
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	2	3	1	3	5	5	3	2	5
14	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3	5	4	1	4	5	3	1	5
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4	1	4	2	1	4	4	4	5
16	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	1	5	3	5	2	4	3	5
17	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3	2	3	4	4	3	4	5	5
18	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	5	5	2	4	4	3	5	1	4	5	5	5
19	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	5	5	4	5	4	1	5	4	1	5	5	5
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	3	5	3	5
21	1	5	1	1	1	3	4	3	5	1	4	1	5	2	3	1	5	1	3	4	1	1	4	5	3	5	4	2
22	2	2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	4	4	1	3	5	5	5	5	4	3	5	2	4	5	2	3	5
23	5	5	5	2	5	1	4	4	1	2	1	4	2	4	2	1	2	1	3	2	3	5	2	1	2	4	3	2
24	5	4	2	1	1	2	4	1	1	4	3	3	1	1	4	5	5	2	1	3	1	4	2	1	4	3	4	2
25	3	2	4	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	5	1	1	2	4	1	2	5	2	5	1	5	4	1	4
26	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	3	1	5	4	4	5	2	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	5
28	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3
29	3	4	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	5

30	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	2
31	3	3	4	4	4	5	1	5	5	2	4	5	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
32	3	3	4	5	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	2	2	4	5	4	4	5	5
33	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	3	2	5	4	4	5	2	1	5	5	5	5	3	2	4	5
34	1	1	5	1	5	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	4	1
35	4	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	4	4	1	3	3	3	2	5	3	3
36	2	2	5	3	3	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	3	4	2	1	2	1	1	1	1	2	3
37	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	4	1	2	1
38	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
39	1	3	5	4	4	1	3	5	5	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1
40	1	2	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	4	3	4	4	2	2	5	2	1	5	3	4	2
41	2	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
42	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
43	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	2	2	3	4	1	5
44	4	3	1	3	2	4	1	3	3	5	2	1	2	2	1	1	4	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
45	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	1	5	5	3	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3
46	3	2	3	2	3	5	4	5	3	4	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	2	2
47	4	5	2	2	3	2	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	2	5	5	1	5	5
48	2	3	3	4	2	5	4	5	2	5	5	5	2	1	5	5	4	4	2	5	3	5	3	5	5	2	5	5
49	5	4	5	5	2	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	5	1	5	1	5	1	4	5
50	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	2	2	4	1	5	4
51	1	3	1	2	3	1	3	4	5	1	4	2	1	4	5	2	5	4	1	1	1	4	3	4	3	1	3	5
52	5	5	5	1	5	5	4	2	1	3	3	5	4	1	4	3	5	1	3	2	4	4	5	3	3	3	5	5
53	2	5	4	4	2	4	2	1	5	5	5	4	2	2	3	2	2	4	1	3	5	1	3	2	5	2	5	3
54	2	1	3	3	2	1	5	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	1	1	5	3	2
55	4	4	4	5	4	2	4	1	3	4	4	1	1	1	5	5	3	5	1	4	1	1	1	3	2	1	1	2
56	4	1	3	4	2	3	5	3	4	5	3	1	2	4	3	3	1	2	3	4	5	5	4	4	3	2	2	2
57	1	5	1	1	3	5	1	1	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	1	4	3	3	5	3	5	3	2
58	1	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	3	2	1	3
59	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	1	5	5	5	2	2	2	5	5
60	4	1	4	2	3	4	4	2	5	1	3	1	2	2	5	3	3	5	3	5	3	4	2	5	4	4	2	5
61	1	2	2	1	4	3	3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	5	1	2	1	5	2
62	3	1	2	4	5	1	3	4	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	4	5	5	3	2	2	2	4	3	5
63	1	2	1	2	4	5	3	4	2	2	4	1	1	2	1	1	4	5	2	1	2	3	4	5	3	5	1	2
64	1	2	2	3	5	2	1	4	3	5	2	5	2	2	2	5	5	4	1	3	4	1	5	5	4	5	3	1
65	5	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	5	3	5	1	4
66	2	3	1	4	2	5	3	3	3	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
67	5	4	3	1	1	5	5	4	4	2	5	4	3	3	5	3	5	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3
68	4	4	5	5	4	2	3	2	2	4	4	3	4	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3	2	5	2	4	1
69	5	1	3	2	1	1	1	5	3	1	3	4	5	1	2	4	1	5	5	1	4	3	5	1	5	5	5	5
70	4	1	3	4	1	4	1	3	4	5	2	1	5	5	1	4	1	2	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5

## Anexo 8: Gráficos de barra

Figura 1. Niveles de percepción de la variable liderazgo directivo.

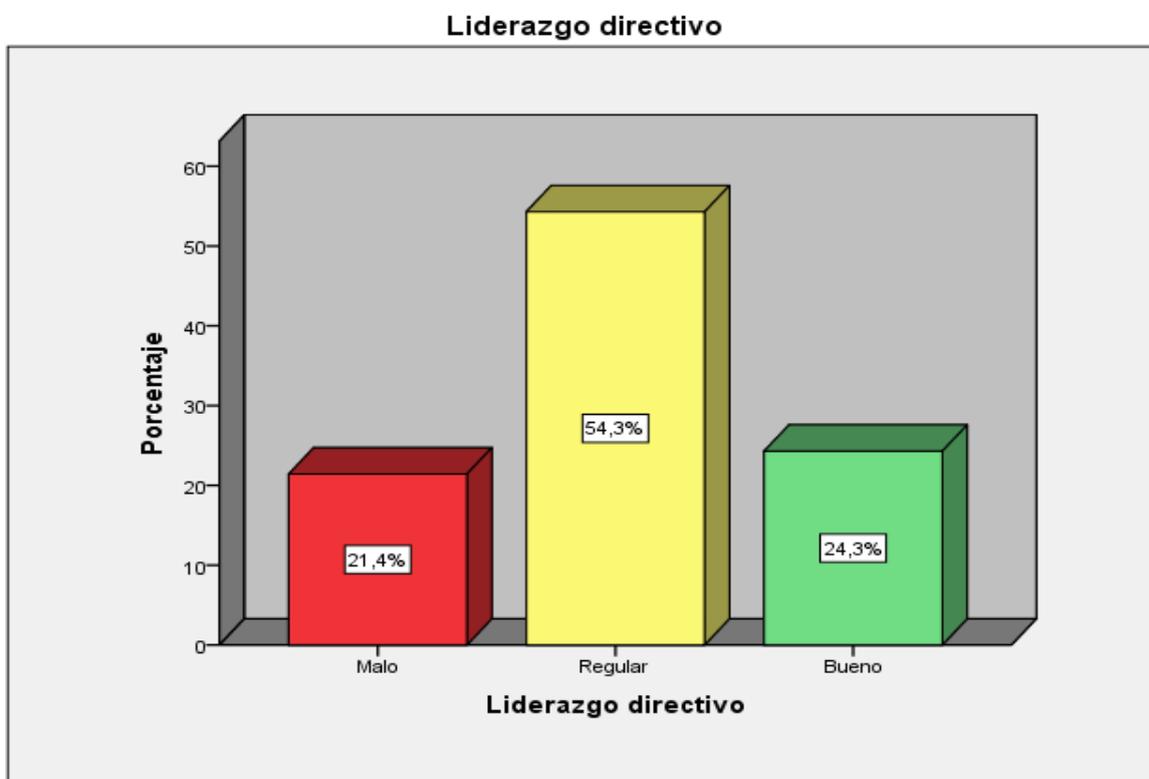


Figura 2. Niveles de liderazgo directivo por dimensiones

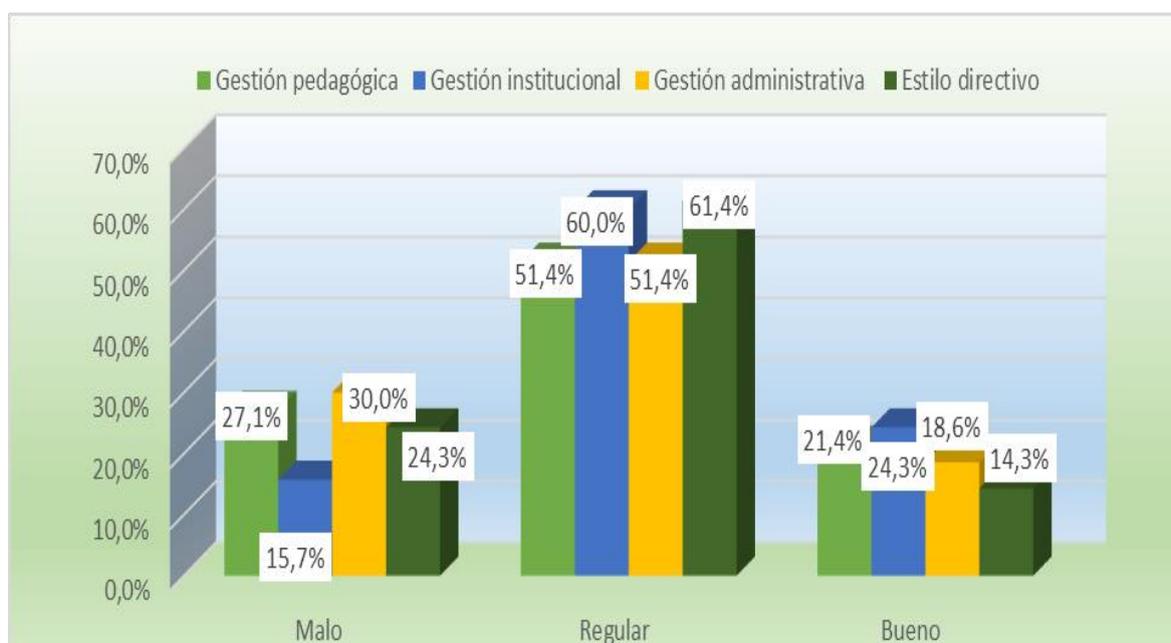


Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente

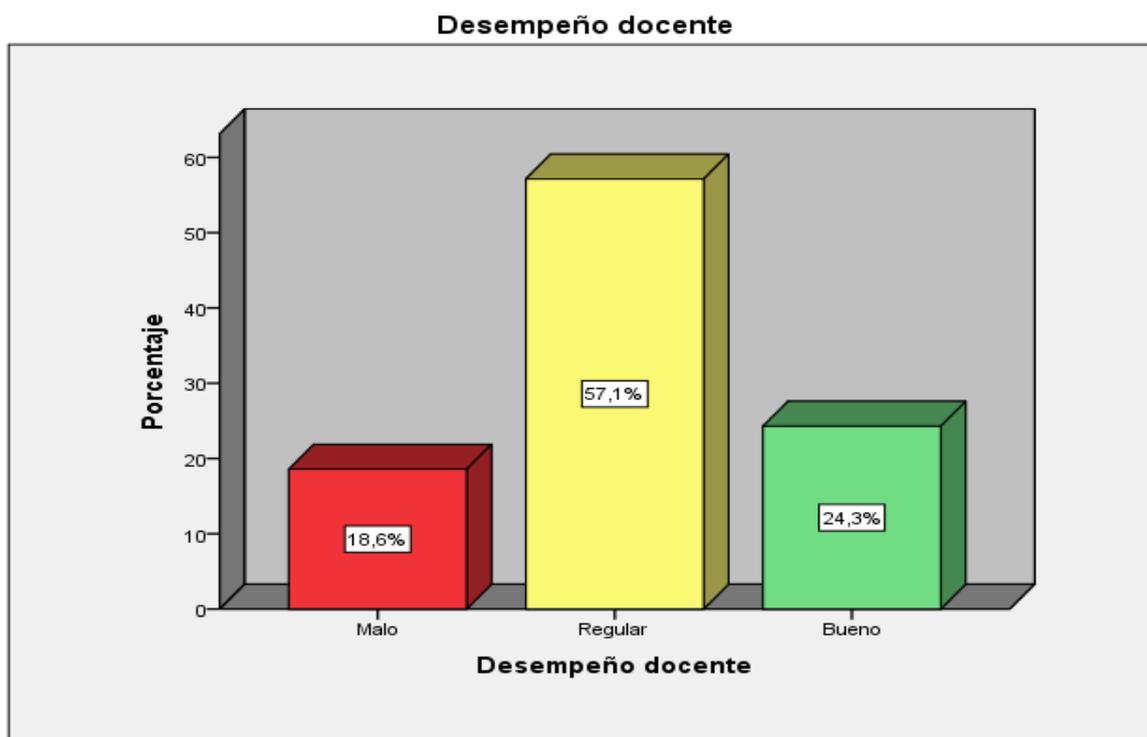
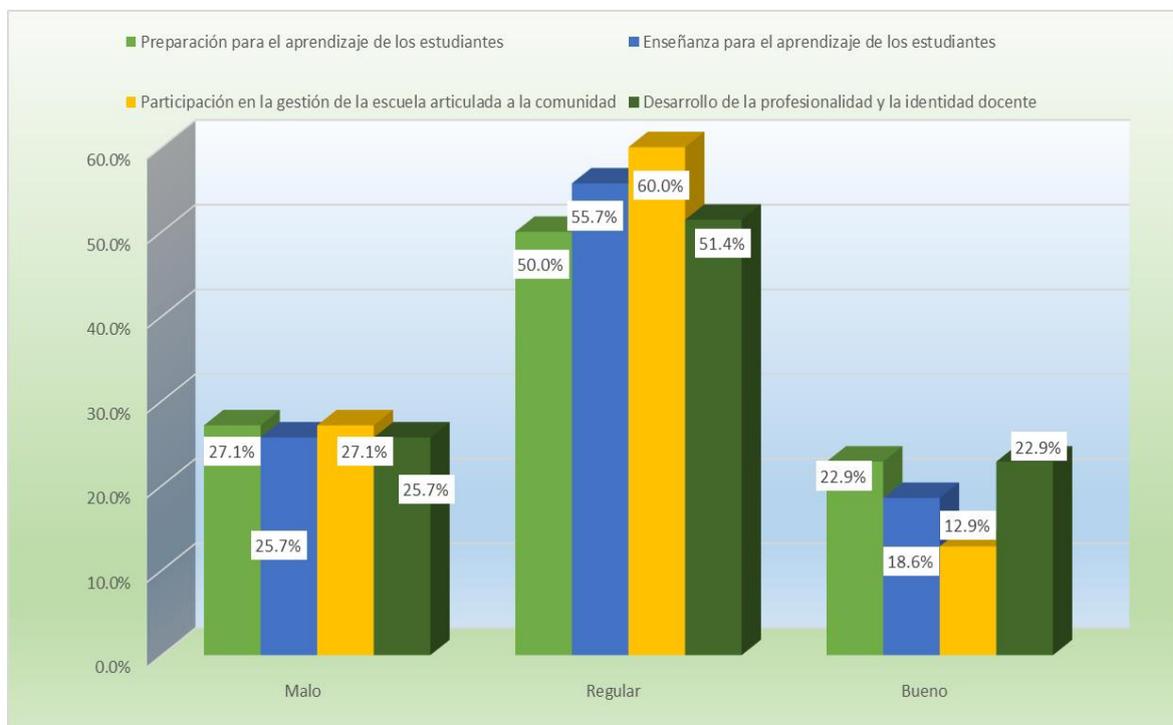


Figura 4. Niveles del desempeño docente por dimensiones



## Anexo 09: Permiso de aplicación de instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 29 de octubre de 2020  
Carta P. 707-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic  
Henry Diaz Deggola  
Director  
I.E Rafael Belaunde Diez Canseco

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANTO HERNANDEZ DE RIVADENEYRA, ROSA TERESA; identificada con DNI N° 08136396 y con código de matrícula N° 7002452495; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Playa Rímac, Callao 2020**

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

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

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

**Anexo 10: Autorización para la aplicación  
del instrumento en la Intitución educativa**

**SOLICITUD: AUTORIZACION PARA OBTENER  
INFORMACION EN INVESTIGACIÓN DE ESTUDIOS DE  
MAESTRIA UNV. CESAR VALLEJO**

**SR. HENRY DIAZ DEGGOLA - DIRECTOR DE LA I.E. 5036 RAFALE BELAUNDE DIEZ CANSECO  
PLAYA RIMAC - CALLAO**

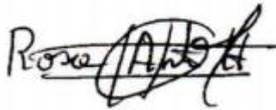
De mi mayor consideración:

Rosa Teresa Anto Hernandez de Rivadeneyra profesora del 6to Grado B – Primaria de la I.E.  
5036 Rafael Belaunde Diez Canseco, que Ud. Dirige, mi presento y solicito:

Autorización para obtener información en estudios de investigación en la tesis que realizo con  
fines de obtener el grado de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, es por ello que recurro a  
su despacho a fin de obtener las facilidades para dicho fin, la cual adjunto carta de la  
universidad.

Agradeciendo anticipadamente su apoyo y autorización, quedo de Ud.

Atentamente,



**ROSA TERESA ANTO HERNANDEZ  
DNI 08136396**

**Callao, 18 de Noviembre 2020**



PERÚ  
Ministerio  
de Educación



I.E. 5036 "RAFAEL BELAUNDE DIEZ CANSECO"  
PLAYA RIMAC- CALLAO

**"Año de la universalización de la salud"**

**MEMORANDUM N.º 035.....-2020-DIE-RBDC-DREC**

DEL : LIC. HENRY N. DIAZ DÉGGOLA  
DIRECTOR DE LA IE 5036 RBDC

A : PROF. ROSA TERESA ANTO HERNANDEZ DE RIVADENEIRA

ASUNTO : SE AURTORIZA PERMISO.

Referencia : Solicitud presentada por la Prof. Rosa Teresa Anto Hernández de Rivadeneira

FECHA : 19 de noviembre del 2020.

Me dirijo a usted para para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que se autoriza lo solicitado de acuerdo al documento de la referencia.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para manifestarse los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

  
  
Lic. Henry N. Diaz Déggola  
DIRECTOR (\*)  
I.E. 5036 Rafael Belaunde Diez Canseco

## Anexo 11: Resolución de Jefatura N° 4015-2020-UCV-EPG-LN

RJ. N° 4015-2020-UCV-EPG-LN



### RESOLUCIÓN JEFATURA N° 4015-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 12 de diciembre de 2020

#### VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Segundo Sigifredo Pérez Saavedra** de la Experiencia Curricular **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"** del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

#### **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL BELAUNDE DIEZ CANSECO, CALLAO, 2020**

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **Rosa Teresa Anto Hernandez De Rivadeneyra**

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

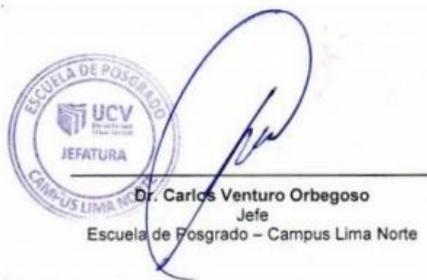
#### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL BELAUNDE DIEZ CANSECO, CALLAO, 2020**, presentado por el (la) Bach. **Rosa Teresa Anto Hernandez De Rivadeneyra**, con Código: **7002452495**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Segundo Sigifredo Pérez Saavedra** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL BELAUNDE DIEZ CANSECO, CALLAO, 2020**.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

## Anexo 12: Dictamen de la sustentacion de tesis



### Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA RAFAEL BELAUNDE DIEZ CANSECO, CALLAO, 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**ANTO HERNANDEZ DE RIVADENEYRA ROSA TERESA**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 12 de enero del 2021

.....  
Dr. Pérez Saavedra, Segundo  
Sigifredo  
Asesor de la tesis

.....  
Dr. Rafael Antonio Garay  
Argandoña  
Revisor de la tesis

## Anexo 14: Evidencias

