



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución
Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Flores Morillo, Jaime (ORCID: 0000-0001-5165-4432)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios, mi familia compuesta por mi amada esposa Sara y mi adorable hijo César Manuel, también a todas las personas que me apoyaron y guiaron en esta investigación; de igual forma a los estudiantes que me permiten dar un sentido a mi labor docente y cada reto me alienta a continuar en la búsqueda de la calidad educativa y fortalecer mis logros académicos para el servicio en beneficio de mi país.

Agradecimientos

A Dios por darme fortaleza y salud en estos momentos de crisis mundial y permitirme culminar con la presente investigación.

A la doctora Francis Esmeralda Ibarquen Cueva por su asesoramiento y apoyo en la realización del presente trabajo.

A todas las personas que han colaborado para llevar a adelante esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Indice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	1
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5 Procedimiento	12
3.6 Método de análisis de datos	13
IV. RESULTADOS	13
4.1. Resultados descriptivos	13
4.2. Resultados correlacionales.	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Ficha técnica	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Figuras

Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 10: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 11: Dictamen Final

Anexo 12: Declaratoria de originalidad del autor

Anexo 11: Acta de originalidad

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo directivo	13
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo	14
Tabla 3. Niveles de la variable desempeño docente	15
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	15
Tabla 5. Correlación del liderazgo directivo y el desempeño docente	16
Tabla 6. Correlación de la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente	17
Tabla 7. Correlación de la dimensión gestión institucional y el desempeño docente	18
Tabla 8. Correlación de la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente	18
Tabla 9. Correlación de la dimensión estilo directivo y el desempeño docente	19

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021. El enfoque empleado fue el cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue 70 docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, a quienes se encuestaron con instrumentos válidos y confiables. Los resultados obtenidos fueron que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,678 y p -valor 0,000). Es decir que a mayor liderazgo directivo va existir un alto desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, desempeño, docente, institución

ABSTRACT

The general objective of the research study was: To determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in the Educational Institution Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021. The approach used was the quantitative, basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The census population was 70 teachers from the Educational Institution Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, who were surveyed with valid and reliable instruments. The results obtained were that directive leadership is related to teaching performance, with a considerable level of correlation (Rho 0.678 and p-value 0.000). In other words, the higher the managerial leadership there will be high teaching performance.

Keywords: Leadership, manager, performance, teacher, institution

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la educación es importante para lograr el progreso de los pueblos, esta premisa para nadie es desconocida y en los últimos tiempos todas las sociedades se inclinaron en apuntar hacia un objetivo común, que consiste en mejorar la calidad educativa. La UNESCO (2016) en la conferencia sobre educación del siglo XXI indicó que la crisis en la educación en América Latina se debe a gran parte por la gestión educativa de las escuelas, ya que algunos factores organizacionales inciden de forma negativa en la eficiencia de estos procesos, trayendo como consecuencia una dispersión de esfuerzos aplicados a todos los recursos humanos de los colegios (p.15).

Sin embargo, en la actualidad, en tiempos de pandemia la perspectiva ha cambiado radicalmente, pues surgen nuevos retos para el liderazgo directivo que implica salir de todo lo conocido e implementado, lamentablemente la mayoría de ellos carecen de liderazgo e incapacidad para motivar a los docentes en el tema organizativo, siendo necesario para lograr un cambio en la cultura de las instituciones escolares. Asimismo, los estudios realizados en Chile, señalaron que el liderazgo en las organizaciones resulta en la actualidad un tema clave y por ello en las escuelas ha existido desde siempre, un personaje clave que es el director (Garay, 2016).

Lo que hemos vivido y observado en el campo de la educación, y de modo específico en el desempeño de los profesores en el período de emergencia sanitaria, significó que ellos busquen nuevas estrategias y se empoderen de todos los recursos existentes y poner a prueba su desempeño; al respecto Rodríguez, Hunt y Gómez (2018) indicaron que la formación permanente del profesorado es fundamental para adaptar la educación a los grandes cambios sociales y a las transformaciones culturales (p. 99), sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos, se percibe que existe un problema latente en lo que se refiere al desempeño docente y que frente a esta emergencia sanitaria, las dificultades de atención adecuada al estudiante se ha complicado de forma constante.

A nivel nacional hay una deficiencia de liderazgo directivo, en la mejora del aprendizaje y orientación del proceso pedagógico. Así mismo, es necesario mejorar la formación profesional del docente y su desenvolvimiento en el ámbito profesional, para el logro de un buen desempeño. Existen directivos y docentes que presentan dificultades para el uso de las TICs, debido a problemas personales entre ellos, falta de fortalecimiento, una pésima gestión escolar efectuada por directores autoritarios. Hay docentes, que necesitan apoyo y supervisión de un líder pedagógico para su cumplimiento en cambio otros rechazan este apoyo establecido (MINEDU, 2014).

A nivel local en la institución de educación en la que se realizó la presente investigación, se observa dificultades dentro del liderazgo directivo, es decir existe problemas en la gestión del recurso humano, deficiente gestión de la comunicación efectiva; no se realiza una buena gestión pedagógica; en concreto no se muestra un óptimo liderazgo del director, ni un desempeño sobresaliente de los profesores, es decir, se observa poco dominio pedagógico de parte de los docentes en lo que respecta a la preparación de sus sesiones, uso de una didáctica adecuada a los estándares actuales; cumplimiento con su función en el centro educativo. Así mismo existe una pésima comunicación entre los docentes, percibiéndose situaciones de poca asertividad, dificultad para la resolución de problemas y niveles bajos de empatía.

La formulación del problema se hizo en los siguientes términos: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021? y los específicos (Ver anexo 1)

El estudio queda justificado desde la fundamentación y mirada de las teorías revisadas tales como Bravo, M. (2018), De La Ese, N. (2019), etc. ya que estas podrán emplearse para reforzar los saberes respecto al liderazgo que debe ejercer el director y al desempeño de los maestros; es decir lo investigado servirá como base teórica para futuras investigaciones. En el aspecto práctico mediante esta investigación se buscará dar algunas sugerencias que podrán ser usadas por los diversos miembros integrantes de la comunidad dedicada a la acción

educativa en estudio y crear sus estrategias para fortalecer el liderazgo de los directores con un mejor desempeño de los docentes. En lo que concierne al aspecto de la metodología, los instrumentos consistentes en cuestionarios que se emplearon fueron sometidos a procesos de adaptación, evaluados y validados por el juicio de expertos; consideramos que estos instrumentos pueden ser utilizados en otros estudios de investigación.

Con respecto al objetivo general se consideró plantearlo de forma clara y precisa para determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021 y los específicos (Ver anexo 1). De igual forma se planteó la siguiente hipótesis general: Liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021. y las específicas (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación parte con la búsqueda de diversas investigaciones con relación a las variables de estudio y las cuáles serán los estudios previos o antecedentes; a nivel internacional tenemos a: Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) analizaron el liderazgo que ejerce el docente nombrado como director y el desempeño de su trabajo por parte 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.

Acuña y Bolívar (2019) realizaron un trabajo investigativo con el objetivo de efectuar el análisis de las relaciones entre los diferentes estilos de ejercicio del liderazgo y los modelos propuestos de gestión en un colegio de Barranquilla. De enfoque hipotético deductivo, sin manipulación de variables, correlacional, siendo la población profesores en ejercicio y directivos, su resultado fue la existencia de una relación que tenía una significancia por debajo de ,05 que a su vez era directa entre las dos variables de la temática de estudio.

De La Eze (2019) por medio de su trabajo, determinó que en efecto su existía de una relación entre las variables evaluación del desempeño de los docentes y liderazgo del director, en la institución. El diseño se tipifica como descriptivo y su variante es la correlación. La muestra fue 80 maestros, la recolección de la información y datos fue hecha desde la técnica de la encuesta para cada variable. Realizado el proceso y análisis correlacional, se encontró una $Rho=0,783$ que significó que existía una relación alta entre las variables evaluación del desempeño de los maestros y liderazgo del director.

Bravo (2018) en su tesis determinó la relación del liderazgo del profesor ej ejercicio de la dirección del centro escolar, fue una investigación de nivel correlacional se aplicaron encuestas a 46 docentes y un director. Los resultados encontrados fueron correlaciones altas debido a que existe un buen liderazgo a cargo del líder de la entidad educativa y permite elevar el grado de desempeño de cada profesor, logrando una educación de calidad.

Por último, Leal-Soto, Albornoz y Rojas (2016) 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 donde se fortalece la cultura de la escuela y la cultura de la nación chilena.

A nivel nacional tenemos a: Salazar (2020) determinó la relación entre el liderazgo del director y el modo de desempeño de los docentes. El estudio fue de un nivel descriptivo y dentro de este se escogió la forma correlacional, se realizó con una muestra de 40 maestros. De acuerdo a los resultados, el liderazgo directivo y desempeño docente están relacionados moderadamente.

Reyes (2019) hizo una investigación sobre las mismas variables de este trabajo y determinó que existía una correlación entre el liderazgo ejercido por un docente designado como director y el desempeño de los profesores, la investigación de hizo dentro de los alcances del modelo cuantitativo, las variables no se manipulación, fue de tipo descriptiva y los resultados independientes de cada variable de correlacionaron, se eligió a 127 docentes. Los resultados fueron un Rho Spearman de $r = 0,711$ indicó una correlación alta y significativa entre el liderazgo del personal designado como director y el modo de desempeño de los profesores, y llegó a la conclusión que, en realidad, si existía una relación directamente proporcional entre ambas variables contenidas en el trabajo.

Villanueva (2019) estudió la correlación que existía entre la variable liderazgo desde el componente pedagógico y el desempeño de los profesores, usó el diseño transeccional y cuestionarios aplicados a 1 director y 20 docentes de un total de 29 docentes, dio como resultado de correlación de 0,442, moderada relación entre ambas.

Vega (2018) investigó para el establecimiento de la correlación existente entre el liderazgo de los docentes en funciones de director y el modo de desempeño de los maestros. La población muestral fue de 50 maestros, fue correlacional. Los resultados que se obtuvieron luego de procesar los datos, reflejaron que el liderazgo de los directores se correlaciona moderadamente con el modo de desempeño de los maestros.

Rondán (2018) halló la relación de las dos variables, la primera el liderazgo de los docentes que ejercían la dirección y la segunda el desempeño de los maestros, de tipo básico, con una variante del diseño que fue no experimental, el corte temporal elegido fue transeccional; y el nivel fue descriptivo en la variable correlacional. La muestra fue constituida por 6 directivos y 52 docentes, se emplearon cuestionarios y se recopilaron los datos que dio como resultado una relación directa, muy significativa y alta ($r=0,85$ y $\text{Sig.}=0,01$).

Así mismo, en referencia con las teorías que se relacionan con el tema de investigación, según lo que indican las variables y sus dimensiones se consideraron los siguientes autores:

Para la variable liderazgo directivo, es importante los objetivos tanto institucionales como personales del cuerpo docente y el de los padres con los alumnos (Manes, 2014). Es el resultado de personas con un conocimiento y talento determinado, las cuales son motivadas por la visión que desee alcanzar la organización, requiriendo de herramientas educativas para lograr mejoras y complementar lo que faltara. (Argos y Esquerra, 2013).

El líder, es el gestor entre la comunicación y fija los objetivos que corresponde, de acuerdo a su alcance temporal al corto, al mediano y también largo plazo. El liderazgo motiva e inspira la transformación, así como la interacción entre los actos de cada miembro y de los grupos de trabajo conformados (Navarro y Lladó ,2014). El liderazgo es muy importante, por las mejoras que se logra. Algunos directores exitosos en dirigir centros, tienen características propias de un líder, logran mejorar sus instituciones. (Harris y West-Burnham, 2015).

De igual forma, el liderazgo es un proceso donde la organización tiene una visión de futuro con estrategias para lograrlas, superando dificultades y adaptándose a los cambios del entorno (López, 2018). Un líder conoce la realidad, interactúa con las personas y su entorno, tiene la capacidad de resaltar entre los demás por su comportamiento, forma, estilo, tipo y actitud (Andere, 2017).

En la gestión de las organizaciones escolares, un líder no puede asumir el cargo de rector, debido que el liderazgo abarca una interacción comunicativa,

social, distributiva, compartida, diseminada, comunitario y emergente (Muñoz et al. (2019). Un individuo que conserva de forma adecuada la relación con cada una de las personas nunca sentirá que está solo, sabe que goza del apoyo de los demás. Los buenos líderes engrandecen a los demás. (Maxwell, 2008). El liderazgo directivo tiene, entre sus obligaciones, la de lograr, por parte de las personas que de él dependen, identificaciones positivas con su persona y su tarea, a fin de reforzar por este medio el compromiso de ellos con los principios y reglas establecidos (Camarero, 2015). En esta línea de pensamiento concuerda que un líder directivo se encarga de la promoción de las actividades en equipos bien conformados, quienes trabajan en forma honesta, comparten la visión consensuada, están comprometidos, tienen paciencia y su desempeño es ejemplar, la fluidez de la comunicación es una constante tanto con los clientes externos como con los clientes internos (Nuraan y Yusef, 2019).

Los principios que permiten el liderazgo educativo son: Principio de profundidad, duración, justicia, diversidad, iniciativa y conservación, son de gran interés para la mejora educativa, por la atención a todo el alumnado (Hargreaves et al., 2007). Las ideas que contribuyen a desarrollar 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). Por ello se requiere de 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 (Leithwood, Tomlinson y Genge, 1996).

Las características que son esenciales para el líder son: a) Visión de futuro: El líder sabe dónde quiere ir. Se adelanta a los acontecimientos, anticipa las posibilidades de actuación y orienta hacia esas metas a toda su gente, b) Logra motivar a los demás para que se dirijan voluntariamente al logro de dicha misión. c) En “pro del bien común”, contribuyendo al “desarrollo personal y profesional de sus gentes” Aquí estarían presentes las metas o fines de la organización (Ahumada, et al., 2016). El líder debe ser original, transparente, motivador, resaltar el talento de su equipo, afrontar las responsabilidades (Sierra, 2016).

Las dimensiones son: *Dimensión 1, Gestión pedagógica*, implica tomar decisiones que provienen de las autoridades tanto políticas y de administración, las cuales actúan para el desarrollo en las instituciones educativas en un determinado contexto. *Dimensión 2, Gestión institucional*, implica orientar la institución hacia el logro de metas programadas a partir de una planificación para lo cual se necesita contar con los saberes, las habilidades, así como la experiencia en relación al medio que desea operar. *Dimensión 3, Gestión administrativa*, gestiona, administra a través de la realización de una diversidad de actividades coordinadas las mismas que están orientadas a conseguir los objetivos propuestos por la estructura organizacional; y la *Dimensión 4, Estilo*, 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 (Guillen,2014).

Con respecto al desempeño docente está referido al quehacer pedagógico del docente, es definido también como recursos profesionales que se utilizan para generar aprendizajes en los estudiantes (Faria, Reis y Peralta,2016), es el cumplimiento de las funciones docentes asociados a los estudiantes y contexto (Montenegro,2007), mencionada como la calificación que se hace a un docente para evaluar su función educacional (Bock,2015), son las acciones que realizan los docentes durante su labor pedagógica (Minedu,2012) sin embargo, está encaminada hacia el rol del docente inherente a su profesión (Alberich y Sotomayor,2014), referida a la calidad profesional del profesor frente al trabajo pedagógico(García,2011), es toda actividad pedagógica que realiza el maestro frente a sus alumnos para el logro de sus metas curriculares y de aprendizajes propuestos(Guzmán, 2016).

Otros señalaron como la habilidad del maestro en la que decide acciones para producir cambios en sus alumnos, que puede ser medido (Kadtong et al.2017). Es vista como el logro de los docentes en la programación, ejecución y valoración del aprendizaje (Kusumaningrum, et al, 2019). Es el compromiso que muestra el docente al desarrollar el rol proveniente de su formación profesional, su experiencia, su capacitación, su identidad basado en sus competencias (Andriani, et al., 2018). Son las prácticas propias de su ejercicio pedagógico (Paucar & Carlos, 2019). Es el desarrollo individual, el organizar su vida

profesional y sus prácticas educativas va más allá del ámbito educativo y del contexto situacional en el que se desenvuelven (Harwood & Froehlich, 2017).

El desempeño de un docente se puede medir con la observación y haciendo uso de un instrumento de evaluación (Estrada, 2013). Se debe fortalecer producto de su experiencia pedagógica, de su vocación y de su compromiso con los estudiantes, de la organización de su vida profesional, de su continua mejora, de su capacidad de decisión que posee el docente, proveniente de actuar reflexivamente sobre su práctica, sin dejar de lado lo indispensable, la expresión de su competencia (Valdés, 2009).

Las teorías son: a) Teoría de la equidad, consiste en el punto de vista del docente relacionado al trato que recibe, esta equidad debe estar fundamentada en el rendimiento con otros, b) Teoría de las expectativas, referida a la satisfacción que siente el docente frente al trabajo que realiza (Klingner y Nabaldian, 2002). Estas teorías deben perfilar la labor docente y su interacción con otros miembros educacionales con el propósito que efectivicen su labor (León, 2013). Así también toda información recabada servirá no solo para mejorar el desenvolvimiento de los docentes sino también para la transformación de la escuela (Minaka, 2009).

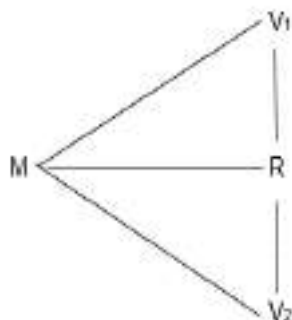
Las dimensiones son: Dimensión 1: Referida a que el docente se prepara para aprendan los educandos, esta trata de los métodos, técnicas y procedimientos con los cuales se enseña y en donde el docente considera los conocimientos anticipados, la elección de estrategias y metodologías adecuadas a sus alumnos, esto consiste en la preparación del docente de la programación del currículo, diseño de las sesiones de clase vinculadas al área curricular y a su quehacer pedagógicos. Dimensión 2: se enseña para que aprendan los educandos, referido a los procedimientos establecidos y validados de la forma de enseñar que tiene el educador en función al dominio, la utilización de recursos y la orientación de los estudiantes el cual se realiza en un ambiente que los motive y les ayude a tomar conciencia de ser parte activo de su educación. Dimensión 3: el docente participa gestionando escuela y comunidad de forma articulada, referida a la articulación entre los docentes, comunidad y otras instituciones a través de una comunicación afectiva y otras formas de participar

en la ejecución de proyectos educaciones. Dimensión 4: desarrollar la profesión y la identidad del docente, referida a la capacitación profesional del pedagogo con el propósito de optimizar su desenvolvimiento, haciendo una reflexión sobre su práctica. (MINEDU, 2012)

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló un trabajo investigativo que se enmarca dentro del tipo de estudio básico, porque buscó incrementar el conocimiento, se eligió el diseño no experimental, en razón a que no se manipuló variables y de nivel descriptivo en la variante correlacional, lo cual tiene explicación debido a que la medición sirvió para la determinación del grado de correlación que existía entre las dos variables estudiadas (Vásquez y Rey, 2015).



M: Muestra de los docentes

V1: Liderazgo directivo

V2: Desempeño docente

R: La correlación

3.2 Operacionalización de variables

El liderazgo directivo es tomado como un conjunto de destrezas que tiene una persona que le permite influir de manera directa en la manera de actuación y pensamiento de otras personas (Guillén, 2014).

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, niveles y rangos (Ver anexo 2).

El desempeño docente está determinado por las acciones que realizan los docentes durante su labor (Minedu,2012).

Se fundamentó en el cuestionario del Minedu (2012) adaptado, sus dimensiones fueron: el docente se prepara para aprendan los educandos, Se enseña para que aprendan los educandos, el docente participa gestionando escuela y comunidad de forma articulada y desarrollar la profesión y la identidad del docente contando con 28 preguntas con escalas de Likert, niveles y rangos. (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

El marco de la población fue censal estuvo conformada por 70 docentes de la Institución elegida para esta investigación y que se contaba con la autorización.

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

Se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables y cuyos instrumentos utilizados fueron los cuestionarios que nos ayudaron a conocer la mirada del docente. Los cuestionarios fueron adaptados luego validados a través de juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 4). Para medir la confiabilidad se utilizaron los cuestionarios que fueron formulados a través de los formularios de Google, aplicados de manera virtual a 20 profesores de la institución educativa. Se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach para el instrumento 1 (Liderazgo directivo) de 0,763 y el instrumento 2 (Desempeño docente) de 0,826. (Anexo 5).

3.5 Procedimiento

Se hizo la solicitud para la obtención del permiso correspondiente del director de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria para la realización de la investigación y el recojo de información de los docentes, luego que se procesaron en el los análisis descriptivos e inferenciales empleando el SPSS versión 22. Este

recojo de información se realizó a través de un formulario que se envió al whatsapp de los docentes.

3.6 Método de análisis de datos

Se organizaron los datos, variable por variable y dimensión por dimensión, fueron procesados de manera descriptiva y los resultados se ilustran en tablas y figuras; para el análisis inferencial y prueba de hipótesis, se empleó el Rho Spearman para correlacionar las variables.

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada se basó en un clima de máximo respeto a cada uno de los profesores que aceptaron su participación en este trabajo, su identidad fue protegida y se mantuvo el anonimato, así como la confidencialidad en el momento de la aplicación con el conocimiento del director de la institución.

IV. RESULTADOS

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

Los resultados que se muestran en la tabla 1, referente a los niveles de liderazgo, se encuentra que en 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.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Gestión pedagógica	Malo	17	24.3%
	Regular	38	54.3%
	Bueno	15	21.4%
Gestión institucional	Malo	21	30.0%
	Regular	35	50.0%
	Bueno	14	20.0%
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, en gestión pedagógica: el 24,3% está ubicado en el nivel que corresponde a malo; el 54,3% está ubicado en el nivel denominado regular y en un 21,4% se ubicó en el nivel bueno, por lo tanto, en esta dimensión hay una preponderancia del nivel regular. Respecto a la siguiente dimensión correspondiente a gestión institucional, se encuentra que el 30,0% está en el nivel malo; el 50,0% está ubicado en el nivel regular y el 20,0% en el nivel bueno, en consecuencia. en la segunda dimensión hay una preponderancia del nivel regular. Para la dimensión tercera que concierne a gestión administrativa, las cifras son de 30,0% ubicada en un nivel malo; un 51,4% con ubicación en el nivel regular y el 18,6% se ubicó en el nivel bueno, en ese sentido, el nivel preponderante fue regular. En cuanto a la dimensión estilo directivo, las cifras indican que el 24,3% se ubicó en el nivel malo, el 61,4% ubicado en el nivel regular y el 14,3% con ubicación en el nivel bueno, por lo tanto, se impone el nivel regular.

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

De las cifras obtenidas del procesamiento en lo referido a los niveles de desempeño, se encuentra que el nivel de 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.

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, relacionada a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encuentra que el 27,1% de sitúa en el nivel malo; el 50,00% está ubicado en el nivel regular y un 22,9% tiene ubicación en el nivel bueno, la preponderancia está ubicada en el nivel regular. En cuanto al segundo componente Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; se encuentra que el 25,7% se ubica en el nivel malo; el 55,7% tiene ubicación en el

nivel regular y el 18,6% está ubicado en el nivel bueno, la preponderancia queda ubicada en el regular. En lo que concierne al componente Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; se encuentra que el 27,1% está ubicado en el nivel malo; el 60,0% está ubicado en el nivel regular y el 12,9% tiene su ubicación en el nivel bueno, la preponderancia está en el nivel regular. En el componente Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se encuentra que el 25,7% tiene ubicación en el nivel malo, el 51,4% se ubica en el nivel regular y el 22,9% tiene su ubicación en el nivel bueno, con una preponderancia en el nivel regular.

Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. El liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría”, Los Olivos, 2021.

Hi. El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría”, Los Olivos, 2021.

Tabla 5

Correlación del liderazgo directivo y el desempeño docente

		Liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
	Liderazgo Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla signada con el número 5, se lee la obtención de un coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0.678, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que, en efecto, hay existe correlación considerable entre las variables que han sido sometidas a contraste.

Hipótesis específica 1

Ho. La gestión pedagógica no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente.

Tabla 6

Correlación de la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla signada con el número 6, muestra un coeficiente correlacional no paramétrico según el Rho de Spearman de 0.622, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación considerable entre la dimensión 1 de la variable 1 y el desempeño de los docentes.

Hipótesis específica 2

Ho. La gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente

Hi. La gestión institucional se relaciona con el desempeño docente.

Tabla 7

Correlación de la dimensión gestión institucional y el desempeño docente

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,331**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	70	70

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

En la tabla numerada con el 7, muestra un coeficiente correlacional según el Rho de Spearman de 0.331, así como un $p=0.005 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación directa, significativa y moderada entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ho. La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente.

Tabla 8

Correlación de la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
		Coeficiente de correlación	,390**	1,000

Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	70	70

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

En la tabla numerada con el 8, muestra un coeficiente correlacional según el estadístico no paramétrico Rho de Spearman de 0.390, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que en efecto si hay una relación significativa, moderada y directa entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Ho. El estilo directivo no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. El estilo directivo se relaciona con el desempeño docente.

Tabla 9

Correlación de la dimensión estilo directivo y el desempeño docente

		Estilo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,228**
	Estilo directivo Sig. (bilateral)	.	,057
	N	70	70
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,228**	1,000
	Sig. (bilateral)	,057	.
	N	70	70

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

En la tabla numerada con el 9, se presenta el coeficiente de correlacional con la prueba no paramétrica, con un el Rho de Spearman de 0.228, así como un $p=0.057 > 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis nula y un rechazo de la hipótesis alterna. Por consiguiente, se evidencia que no existe la correlación entre la dimensión estilo directivo y el desempeño de los docentes.

V. DISCUSIÓN

En los que respecta a los resultados de la hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, encontrándose una correlación significativa y directa (Rho 0,678 y p-valor 0,000). Este resultado implica que a mayor liderazgo directivo va existir un alto desempeño docente. Para los autores, Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) mencionaron que hay una relación directa debido al rol que ejerce el directivo en los docentes, sin embargo, Acuña y Bolívar (2019), mencionaron que hay una significativa relación debido a que los directivos están más interesados en lo que concierne de manera específica a los logros de los aprendizajes que se evalúan en los educandos, dejando de lado la labor docente.

La hipótesis específica-1: La dimensión gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,622 y p-valor 0,000). Es decir que a una mayor gestión pedagógica va a ver un alto desempeño docente. De La Eze (2019) precisó que se debe realizar evaluaciones a los docentes para poder medir sus desempeños, por otro lado, Bravo (2018) mencionó 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.

La hipótesis específica-2: La dimensión gestión institucional se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,331 y p-valor 0,005). Es decir, mientras exista un mayor involucramiento laboral, el desempeño docente será más alto, según, Leal-Soto, Albornoz y Rojas (2016) mencionaron una alta relación porque se ejerce un buen liderazgo directivo que orienta a la innovación y desarrollo institucional, sin embargo, Salazar (2020) mencionó una alta relación debido a que un buen liderazgo directivo va influir no solo en el desempeño de los docentes sino también en la gestión de la institución.

La hipótesis específica-3: La dimensión gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,390 y p-valor 0,001), para Reyes (2019, hay una directa relación 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, Vega (2018) señaló una relación moderada porque no se siguen los procesos administrativos es por ello que no hay resultados óptimos.

La hipótesis específica-4 La dimensión estilo directivo no se relaciona con el desempeño docente, puesto que su p-valor resultó ser mayor a 0,05, para Villanueva (2019), hay una relación moderada debido a que los directivos presentan un estilo de liderazgo democrático, de apoyo a las funciones pedagógicas que realiza el docente, en cambio, Rondán (2018) mencionó una alta relación debido a que el ejercicio y las buenas tomas de decisiones del directivo favorecen notablemente al desarrollo de la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, de manera considerable (Rho 0,678 y p-valor 0,000). Este resultado muestra que a mayor liderazgo directivo va existir un alto desempeño docente.

Segunda: Se determinó que en la dimensión gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente, de manera considerable (Rho 0,622 y p-valor 0,000). Es decir que a una mayor gestión pedagógica va a ver un alto desempeño docente.

Tercera: Se determinó que en la dimensión gestión institucional se relaciona con el desempeño docente, de forma moderada (Rho 0,331 y p-valor 0,005). Es decir, mientras exista una mayor gestión institucional, el desempeño docente será más alto.

Cuarta: Se determinó que en la dimensión gestión administrativa, esta se relaciona con el desempeño docente, de manera moderada (Rho 0,390 y p-valor 0,001). Es decir, el incremento en una variable repercute en el incremento de la otra en forma directa.

Quinta: Se determinó que la dimensión estilo directivo no se relaciona con el desempeño docente, puesto que su p-valor resultó ser mayor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Fortalecimiento del liderazgo de los directores por medio de la ejecución de talleres de liderazgo que les permita mejorar su gestión y elevar las competencias de trabajo de sus maestros.

Segunda: Gestionar capacitaciones y actualizar a los docentes en labor pedagógica para mejorar la gestión pedagógica y sus desempeños.

Tercera: A los docentes apoyar la gestión del directivo y ayudarlo en la toma de decisiones pertinentes en sus acciones tendentes a gestionar con estándares de calidad educativa, la institución.

Cuarta: Capacitar y actualizar sobre los procedimientos administrativos a los maestros con la intención de alcanzar el mejoramiento en su competencia como profesores líderes del saber.

Quinta: Realizar talleres de coaching para que los directores ejerzan un tipo liderazgo conforme a la propuesta democrática, con proactividad que a su vez permitan mejorar las capacidades y recursos profesionales de cada uno de los docentes.

REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* (Tesis de maestría) Universidad de la Costa –Barranquilla, Colombia.
- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.
- Ahumada, F., Pino, M., y Galdames, S. (2016). *Marco para el Liderazgo Sistémico y el aprendizaje en Red: Los desafíos de la colaboración en Contextos de Competencia*. Líderes Educativos. Santiago de Chile.
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación*. Manual básico para la acción social. Madrid: Dykinson S.L.
- Andere, E. (2017). *Director de escuela en el siglo XXI. ¿Jardinero, pulpo o capitán?* México: Siglo XXI. 197 pp. ISBN: 978-607-03-0818-5
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). *The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. Recuperado <https://bit.ly/2W70jgj>
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2013). *Liderazgo y educación*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria, España.
- Bolívar, P. (2010). Liderazgo Educativo. Obtenido el 23 de Enero de 2015, de http://doctoradoliderazgoeducativo.blogspot.com/2012/04/jdoming_o-11.html

- Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo*. Buenos Aires: Random House Mondadori
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016- 2017* (Tesis de maestría) Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Camarero, M. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Madrid, España.
- De La Ese, N. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo, 88. Recuperado de <https://bit.ly/38KljP0>
- Faria, A. Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*, (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid, España.
- García, L. (2011). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Groon, P., (2003). *The New Work of Educational Leaders*, Paul Chapman, Londres.

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

Guillén, M. (2014). *Liderazgo*. Editorial Díaz de Santos.

Guzmán, J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.

Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). *Teaching performance and job satisfaction among teachers at region XII*. Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research, 4(1). Recuperado <https://bit.ly/3edKmuT>

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.

Harris, A. y West-Bumham, M. (2015). “Democratic Leadership for School Improvement in Challenging Circumstances”, en J. MacBeath y L. Moos (eds.), *Democratic Learning: The Challenge to School Effectiveness*.

Harwood, J., & Froehlich, D. (2017). *Proactive feedback-seeking, teaching performance, and flourishing amongst teachers in an international primary school. In Agency at Work* (pp. 425-444). Springer, Cham. *Performance. psicología Unemi*, 2(2), 32-40. Recuperado <https://bit.ly/2ZWoCyx>

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México, ELIAC.

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). *Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodológico Approach*. International

Journal of Innovation, Creativity and Change, 5(4), 611-624. Recuperado:
<https://bit.ly/3fhtR2q>

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/>

León, I. (2013). Gestión del conocimiento, formación docente de Educación. *Revista de Investigación N° 79 Vol. 37 mayo- agosto 2013*. Recuperado:
[Dialnet-GestionDelConocimientoFormacionDocenteDeEducacionS-4478189%20\(3\).pdf](http://dialnet-gestiondelconocimientoformaciondocentedeeducacionS-4478189%20(3).pdf)

López, J. (2018). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado. *Revista de Currículum Y Formación Del Professorado*, 14, 1, 71 – 92.

Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas; Guías para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Montevideo Uruguay; Granisa S.A.

Maxwell, J. (2008). *El líder 360º*. Barcelona: RBA-Nueva Empresa.

Minaka, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. *Sinéctica no.32 Tlaquepaque ene./jun. 2009*. Recuperado:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008

- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima:Perú.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. (2da. Edición). Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñoz, G., Amenábar, J. y Valdebenito, M. (2019). Formación de directivos escolares en Chile: situación actual, evolución y desafíos de su oferta. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 17, num 2, pp. 43-65 .Recuperado: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2019.17.2.003/10895>
- Navarro, M. & Lladó, D. (2014). *La Gestión Escolar: una aproximación a su estudio*. México: Palibrio LLC.
- Nuraan, D. y Yusef, W. (2019). Educational Leadership Reconsidered: Re-Invoking Authority in Schools, *Africa Education Review*, vol. 16, num 2, pp. 36-49,. Recuperado: <https://doi.org/10.1080/18146627.2016.1257919>
- Ordoñez, C. Castillo,D, Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1, 2020 *Colloquium editorial*, Ecuador. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Paucar, A., & Carlos, J. (2019). *La inducción al profesorado novel de Educación Física y su desempeño profesional* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Reyes, S. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*, (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo.

- Rondán, D. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Salazar, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en la I. E. "Señor de los Milagros de José Leonardo Ortiz de Chiclayo – 2020 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, *Rev. esc.adm.neg [online]*, num 81, pp.111-129, Recuperado: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- UNESCO, (2016). Manual de gestión para directores de instituciones educativas, Unesco, Lima, p. 15, Recuperado: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Vásquez, A y Rey, N.(2014). *Metodología de la investigación científica*. Segunda impresión,ed. San Marcos,Lima-Perú.
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales en Ayacucho – 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Villanueva, L. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- Cerro de Pasco.

Anexos

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Niveles o rangos
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarria”, Los Olivos, 2021</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarria”, Los Olivos, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarria”, Los Olivos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarria”, Los Olivos, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarria”, Los Olivos, 2021</p> <p>La gestión institucional se relaciona con el desempeño docente</p>	<p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>-Mejoramiento de la enseñanza</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Supervisión y monitoreo de aula</p> <p>-Capacitaciones pedagógicas</p> <p>-Clima institucional</p> <p>-Solución de conflictos</p> <p>-Trabajo colaborativo del PEI</p> <p>-Cultura institucional</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>-Capacitación docente</p> <p>-Evaluación PAT</p> <p>-Maneja presupuesto</p>	<p>1 al 9</p> <p>10 al 18</p> <p>19 al 24</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Malo [28 – 65]</p> <p>Regular [66 – 103]</p> <p>Bueno [104 – 140]</p>

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021?	la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	Estilo directivo	-Toma de decisiones -Motiva participación docente -Actitud autoritaria -Información oportuna y busca el bien común	25 al 28		
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	Variable 2: Desempeño Docente				
¿Cuál es la relación entre estilo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021?	Determinar la relación entre estilo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	El estilo directivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa "Proyecto Integral Chavarria", Los Olivos, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	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	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias	8 al 18		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a	metodológicas. Evaluación			

			la comunidad		19 al 24	
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Actitud democrática Colaboración y corresponsabilidad con la familia. Práctica y experiencia Ética	25 al 28	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por los 70 docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</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	-Mejoramiento de la enseñanza -Trabajo en equipo -Supervisión y monitoreo de aula -Capacitaciones pedagógicas	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 -Solución de conflictos -Trabajo colaborativo del PEI -Cultura institucional	10 al 18		
Gestión administrativa	-Relaciones interpersonales -Capacitación docente -Evaluación PAT -Maneja presupuesto	19 al 24		
Estilo	-Toma de decisiones -Motiva participación docente -Actitud autoritaria -Información oportuna y busca el bien común	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	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	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	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	8 al 18		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática Colaboración y corresponsabilidad con la familia.	19 al 24		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia Ética	25 al 28		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de liderazgo directivo.

Autor: Flores (2019)

Adaptación: Lic. Jaime Flores Morillo

Lugar: Los Olivos.

Objetivo: Determinar el liderazgo directivo en la institución educativa.

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert con un total de 28 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo; es decir se mide el liderazgo directivo con estas dimensiones.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

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

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño docente.

Autor: Minedu (2012)

Adaptación: Lic. Jaime Flores Morillo

Lugar: Los Olivos.

Objetivo: Determinar el desempeño docente en la institución educativa.

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert con un total de 28 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; es decir se mide el liderazgo directivo con estas dimensiones.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

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

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente

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

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

El directivo

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

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

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

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

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..					
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.					
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje					
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

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

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

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

20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.	✓		✓		✓		
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	✓		✓		✓		
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor .	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	✓		✓		✓		
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados..	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

27 de Febrero de 2021

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquen Cueva Francis Esmeralda
DNI: 09637865**

Especialidad del evaluador: Doctora Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..	✓		✓		✓		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Realiza la evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		

24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	✓		✓		✓		
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

27 de Febrero de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquen Cueva Francis Esmeralda
DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Doctora Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación



Francis Ibarquen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

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

21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.	✓		✓		✓		
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	✓		✓		✓		
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor .	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	✓		✓		✓		
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados..	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

27 de Febrero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Ada Mercedes Mejía Andrade

Ada Mercedes Mejía Andrade
MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..	✓		✓		✓		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Realiza la evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		

24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	✓		✓		✓		
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

27 de Febrero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Ada Mercedes Mejía Andrade
MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

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

21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.	✓		✓		✓		
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros	✓		✓		✓		
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa	✓		✓		✓		
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor .	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva	✓		✓		✓		
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados..	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Sara Loro Ramirez. DNI: 08599187

Especialidad del validador: Dra. En Educación. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

27 de Febrero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Sara Loro Ramirez
M.G. EN EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa..	✓		✓		✓		
3	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
13	Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
16	Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Realiza la evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		

24	Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓		
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.	✓		✓		✓		
27	Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Sara Loro Ramirez*. DNI: 08599187

Especialidad del validador: *Dra. En Educación. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

27 de Febrero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Anexo 6: Confiabilidad

confiabilidad liderazgo directivo.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

25: P12

	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	6	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	6	3	6	3	1	6	5	4	1	3	1	2	
11	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	6	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	6	1	3	3	4	5	3	4	6	4	4	6	5	5	5	5	1	2	5	3	6	3	4	3	
20	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	6	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	5	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	28

confiabilidad desempeño docente.sav [ConjuntoDatos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Libertades Ampliaciones Ventana Ayuda

	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

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	28

Anexo 7: Base de datos de la variable

N°	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	4	5	4	2	4	4	3	3	4	5	4	5	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	3	2	1	2	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	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	2	3	5	2	3	5	3	2	
49	3	4	4	5	4	3	4	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	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	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	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	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	4	
55	4	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	4	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	2	
57	5	5	1	4	4	4	1	2	2	4	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	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	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	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	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	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	4	
64	2	1	3	4	3	1	1	4	4	3	1	3	3	1	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	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	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	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	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	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	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	2	4	2	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	1	1	1	1	1	3	
43	1	4	1	1	1	1	2	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: Figuras

Figura 1

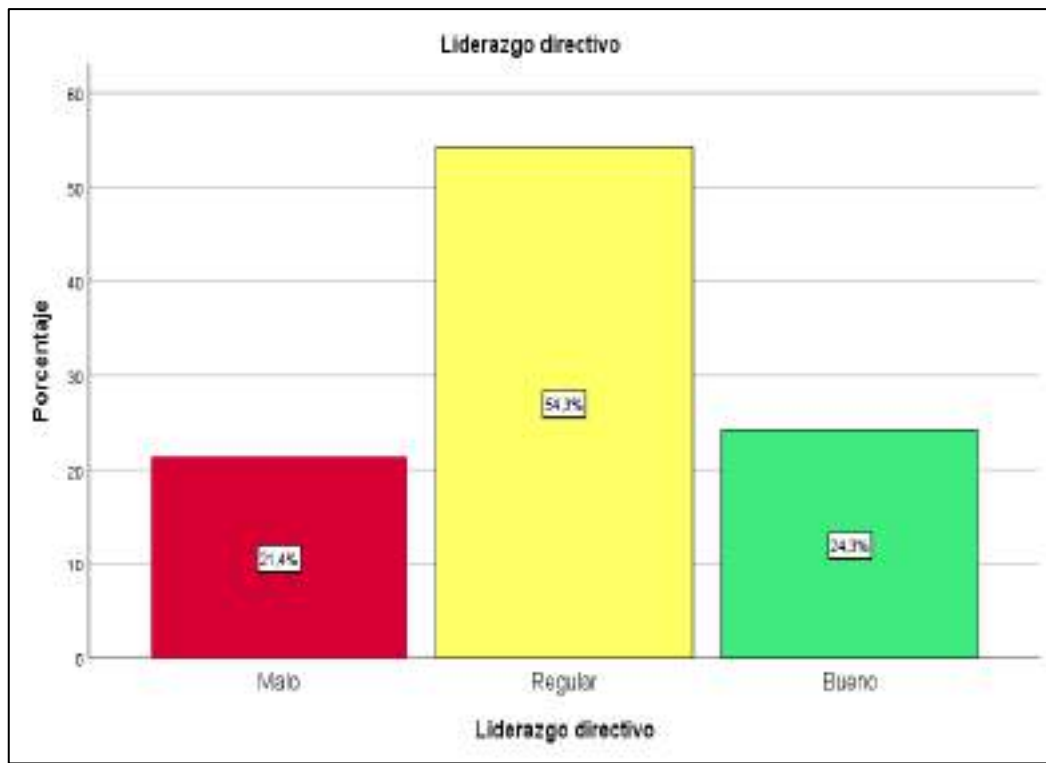


Figura 1. Niveles de percepción de la variable liderazgo directivo.

Figura 2

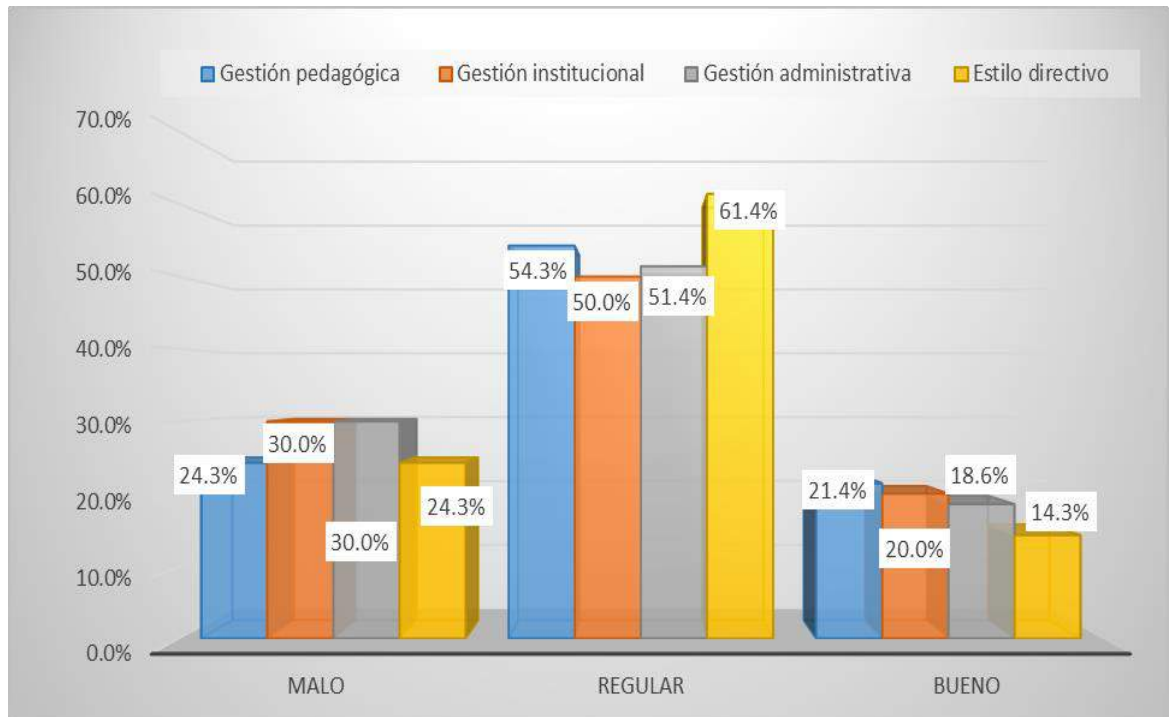


Figura 2. Niveles de liderazgo directivo por dimensiones.

Figura 3

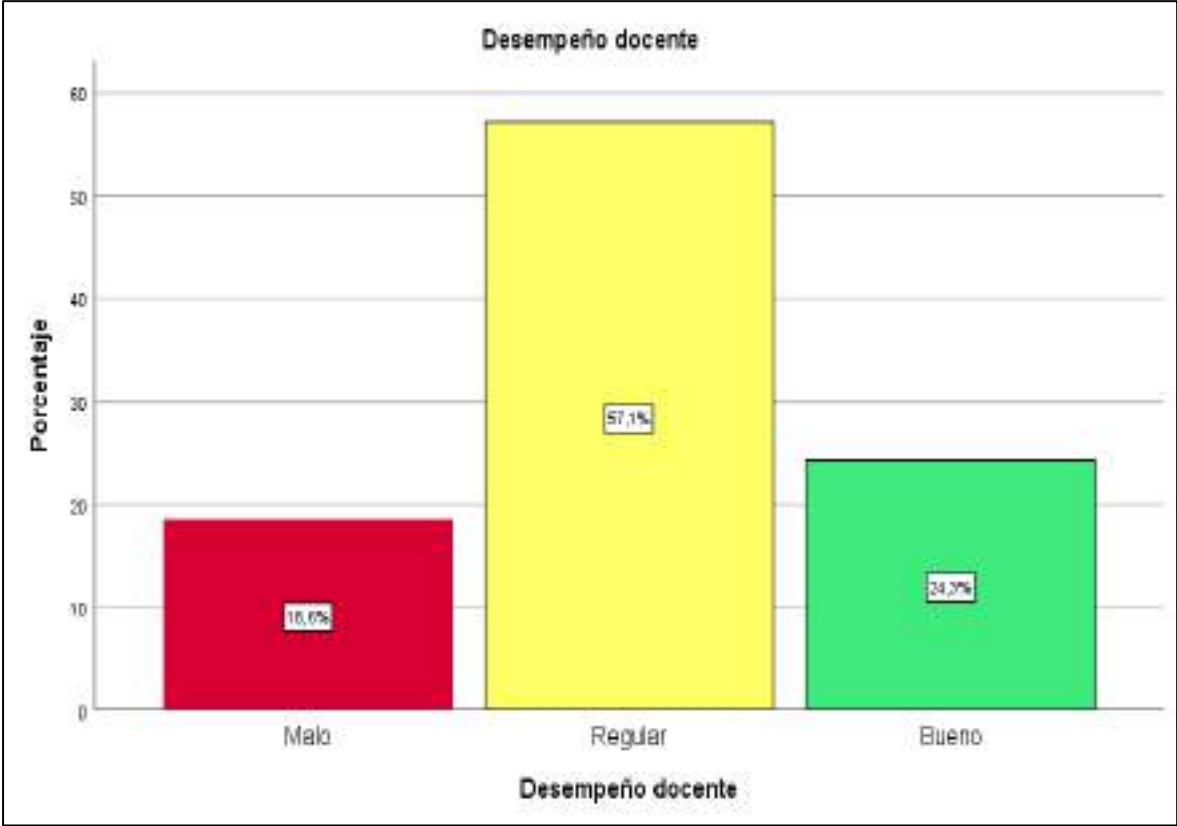


Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente

Figura 4

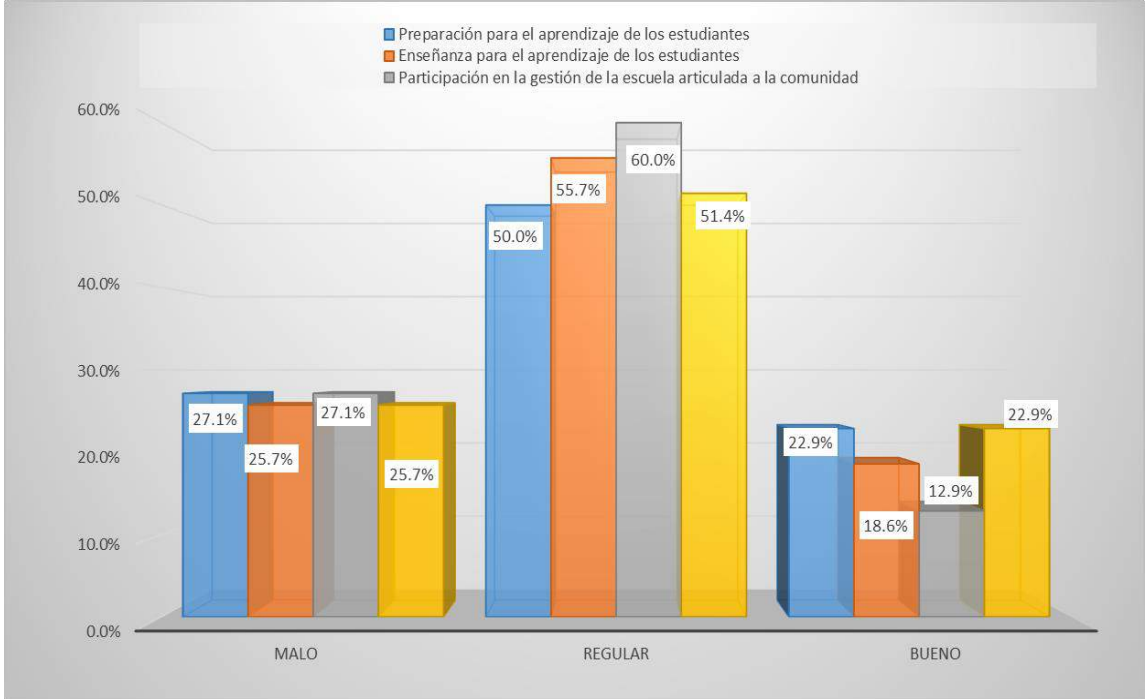


Figura 4. Niveles del desempeño docente por dimensiones

Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento



Institución Educativa
"PROYECTO INTEGRAL CHAVARRIA"
UGEL 02 – Los Olivos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



OFICIO N° 061-2021/DIE "PICH"/UGEL 02/Los Olivos

Los Olivos 9 de Marzo de 2021

Señor.

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE.

PRESENTE.-

ASUNTO: OTORGA PERMISO

REFER. : CARTAP.0091-2021-UCV-VA-EPG-F01/J
.....

Tengo a bien dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de conocimiento, que mi despacho otorga el permiso al Lic. **Jaime Flores Morillo** estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, para que realice su trabajo de investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021.

Es propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


.....
Lic. Fernando Vilalanza Sánchez
DIRECTOR



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER: FLORES MORILLO JAIME

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, ha sustentado la tesis titulada:
Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021

Fecha: 21 de abril de 2021

Hora: 9:30 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE:

Dr. Jara Aguirre Chantal

SECRETARIO:

Dr. Segundo Perez Saavedra

VOCAL:

Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

-
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

-
-

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional


Yo, **Jaime Flores Morillo** identificado con DNI N° 10682860, egresado de la Escuela de Posgrado Programa Académico **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo (Campus Lima Norte), autorizo (x), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Trabajo de Investigación / Tesis:

**“Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa
Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021”**

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización: (ninguno)

Lugar y fecha, Los Olivos 30 de abril del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor FLORES MORILLO, Jaime	
DNI: 10682860	Firma 
ORCID: 0000-0001-5165-4432	

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021” del estudiante **Jaime Flores Morillo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de abril del 2021



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

DNI:09637865

Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo, Flores Morillo, Jaime, egresado de Escuela de posgrado y Programa académico Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Proyecto Integral Chavarria, Los Olivos, 2021”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 27 de marzo de 2021

Flores Morillo, Jaime	
DNI: 10682860	FIRMA 
ORCID: 0000-0001-5165-4432	