



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución
educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Escalante Rojas, Raul (ORCID: 0000-0001-8459-4907)

ASESOR:

Dr. Quispe Quiñones, Heder Marino (ORCID: 0000-0002-8087-4669)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi apreciada madre Paula, mi esposa Flormira y mi adorada hija Nathaly. A mis hermanos Alfonso, Edwin, Elena y Jorge Escalante, por su encomiable apoyo e inspiración para seguir fortaleciendo mi formación profesional, con la consigna de aportar en el desarrollo educativo, cultural y social de mi región y del país.

Agradecimiento:

- A redentor divino por darme salud y fortaleza para terminar con la presente investigación, a pesar de la crisis sanitaria mundial ocasionado por Covid-19.
- Al Dr. Heder M. Quipe Quiñones por su colocación y asesoramiento permanente para la elaboración de la presente investigación. Y a todos los maestros y maestras de investigación con quiénes llevé el curso.
- A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de ser parte y estudiar el programa de maestría.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Diseño y tipo de Investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de los datos.....	17
3.7. Los aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Correlación en el liderazgo directivo y desempeño docente.</i>	19
Tabla 2 <i>Resumen del modelo de Liderazgo directivo y Desempeño docente</i>	20
Tabla 3 <i>Correlación del liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje....</i>	21
Tabla 4 <i>Resumen del modelo.....</i>	21
Tabla 5 <i>Correlación del liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje.</i>	23
Tabla 6 <i>Resumen del modelo.....</i>	23
Tabla 7 <i>Correlación del liderazgo directivo y participación en la gestión.....</i>	25
Tabla 8 <i>Resumen del modelo.....</i>	25
Tabla 9 <i>Correlación del liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad. ...</i>	27
Tabla 10 <i>Resumen del modelo de liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad.....</i>	27

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1 Dispersión de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.	20
Gráfico 2 Dispersión de Liderazgo Directivo y Preparación para el Aprendizaje.	22
Gráfico 3 Dispersión de Liderazgo Directivo y Enseñanza para el Aprendizaje..	24
Gráfico 4 Dispersión del Liderazgo Directivo y Desempeño docente	26
Gráfico 5 Dispersión de Liderazgo Directivo y Desarrollo de la Profesionalidad.	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, porque para el procesamiento y análisis de los datos se emplearon programas estadísticos. El diseño de investigación fue no experimental y transeccional, porque no se hizo manipulación deliberada de los variables y el instrumento se aplicó en un solo momento. Asimismo, tipo de investigación fue básica aplicada y el nivel o alcance de investigación fue explicativo. Para lo cual, se aplicó un cuestionario de liderazgo directivo y de desempeño docente a una población total de 20 profesores de una institución educativa de Singa.

Los resultados obtenidos, nos muestra que existe una correlación positiva directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, porque el coeficiente correlación de Pearson hallado fue de $r= 0,676$, con un grado de significancia de 0,001 menor que la significancia crítica de 0,05. Por tanto, se concluyó que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo directivo y desempeño docente.

Abstract

The present research aimed to determine the influence of directive leadership on teaching performance in an Educational Institution in Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021. The research was quantitative in focus, because statistical programs were used for data processing and analysis. The research design was non-experimental and transectional, because there was no deliberate manipulation of the variables and the instrument was applied in a single moment. Likewise, the type of research was basic applied and the level or scope of the research was explanatory. For which, a managerial leadership and teacher performance questionnaire was applied to a total population of 20 teachers from an educational institution in Singa.

The results obtained show us that there is a direct positive correlation between managerial leadership and teaching performance, because the Pearson correlation coefficient found was $r = 0,676$, with a degree of significance of 0.001 less than the critical significance of 0,05. Therefore, it was concluded that the higher the level of directive leadership there will be better teaching performance of the teachers of an educational institution in Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021.

Keywords: Leadership, directive leadership end teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En éstos última años a causa de los problemas de aprendizaje y falta de liderazgo de los directivos en las entidades educativas, en todo el mundo se vienen implementando nuevas estrategias de trabajo con la finalidad de optimizar el servicio educativo y lograr el aprendizaje de calidad en los educandos. En tal sentido, es menester que se promueva la práctica del liderazgo directivo con la intención de influir en el desempeño de los docentes. Ahora bien, Chiavenato(2001) sostiene que el liderazgo directivo es una práctica que utilizan los líderes educativos para influir en la parte emocional, motivacional y generar compromiso de los profesores para la obtención de las metas educativas, por consiguiente los resultados se ven en el desempeño laboral eficiente de los profesores y el logro de los aprendizajes de los educandos.

Asimismo, las naciones unidas y el fondo monetario internacional, a través de los foros mundiales de educación, establecieron en el año 2015 la agenda educativa 2015- 2030, donde se plantea como objetivo brindar educación inclusiva y de calidad para todos los educandos. En esa línea, a nivel de nuestro país, los objetivos de la agenda educativa en mención, están siendo materializados en el currículo nacional de educación, manual de gestión para directores, marco de buen desempeño de los directores y profesores, sobre todo también se incide en el liderazgo del directivo y desempeño de los maestros. Además, se contemplan los nuevos métodos y estrategias de trabajo, nuevas estructuras para organizar las escuelas, orientaciones para la elaborar y ejecutar los proyectos de desarrollo institucional, sobre todo las competencias básicas como la capacidad de liderazgo y gestión directivo, como requisito para dirigir a una entidad educativa.

En tal sentido, en estos tiempos de Covid-19 en que vive la humanidad, generó una serie de situaciones problemáticas e incertidumbre en la población, el cual puso en prueba las condiciones de liderazgo y gestión de las autoridades educativas de todo el país, para organizar y liderar la ejecución del proceso educativo a distancia. En esa línea, Arias y otros (2020) encabezado por la BID plantearon acciones estratégicas de continuidad educativa a distancia, estrategias de respuesta para gestionar las instituciones educativas y aseguramiento de las

condiciones para la reapertura de las entidades educativas en América Latina. A nivel local, las instituciones educativas de la jurisdicción de Singa, no fueron ajenas a las situaciones problemáticas descritas anteriormente, donde el director por falta de liderazgo y la capacidad de gestión, tuvo problemas para organizar y dirigir las actividades pedagógicas y administrativas de forma virtual.

En tal sentido, hoy más que nunca cobra importancia el planteamiento teórico de Chiavenato (2001), él sostiene que el liderazgo directivo es una influencia interpersonal que ejerce un líder en una determinada situación, con el propósito de obtener uno o más metas específicas, empleando para tal caso, la comunicación y el diálogo como una herramienta de interacción humana. En consecuencia, el liderazgo directivo es un proceso, que ocurre en una interacción social entre el líder y sus seguidores. Es influencia, porque el líder atrae adeptos y ellos confían en él para seguirlos, del mismo modo, es un fenómeno social que involucra lograr objetivos o metas comunes que beneficia a todo el equipo. Ahora bien, el estudio tuvo por objetivo explicar el liderazgo directivo como componente educativo, que incide en el desempeño docente en los maestros de la localidad de Singa.

Para tal efecto, el problema de estudio fue sintetizado del siguiente modo: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?, y los problemas específicos: (1) ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021? (2) ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021? (3) ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021? (4) ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?

Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general: Describir la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021, y los siguientes objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los

estudiantes en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (2) Describir la influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (3) Evaluar la influencia del liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (4) Describir la influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.

Además, la pesquisa tuvo como hipótesis general: Existe influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021, y las siguientes hipótesis específicas: (1) Existe influencia del liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (2) Existe influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (3) Existe influencia de liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. (4) Existe influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.

La justificación de la elección del desempeño docente y el liderazgo directivo como tema de presente pesquisa se sustentó en base a los siguientes argumentos. En primer lugar, hay escasez de información a nivel nacional e internacional sobre los temas dirigidos a liderazgo directivo y desempeño de los profesores de las entidades académicas, esto se evidenció en fase de recolección de la información mediante los buscadores web y en las bibliotecas virtuales de las universidades del país, donde se encontró poca información, afín al presente trabajo. En segundo lugar, con el propósito de describir la práctica de liderazgo directivo en las entidades educativas, urge la necesidad de investigar el liderazgo directivo, sabiendo que el líder valora y retiene el talento humano en su organización, a su vez, se preocupa por conocer y motivar a los miembros de su equipo de trabajo de forma individual y grupal (Garzón, 2019).

Asimismo, en cuanto al desempeño docente, Cahuana (2006) sostiene que para ejercer buen desempeño profesional en las organizaciones educativas y garantizar aprendizajes de los estudiantes, las funciones inherentes de la profesión docente, consiste en la organización y programación de actividades, estrategias, empleo de materiales y medios didácticos, mediación del proceso de aprendizaje y la evaluación formativa.

En tal sentido, los resultados de la investigación contribuirán a generar nuevos conocimientos y se dará solución a los problemas gerenciales de la entidad educativa en estudio, a la vez, valdrá como antecedente para las futuras pesquisas relacionados con la experiencia demostrada en el desempeño de los maestros y la influencia del liderazgo directivo. Además, el estudio contribuirá a generar nuevos liderazgos directivos que influirán en el desempeño de los profesores, por ende, reflejara en el aprendizaje integral de los educandos. Finalmente, se sugerirá a otras entidades académicas de la provincia de Huamalíes, del departamento de Huánuco y del Perú, poner en práctica liderazgos directivos que contribuyen a mejorar la gestión educativa de calidad.

II. MARCO TEÓRICO

En los últimos años, diversas organizaciones empresariales y educativas, sobre todo las universidades del Perú y del extranjero, preocupados en la mejora de la educación, han realizado investigaciones en la materia educativa orientada a la forma de liderar de los directivos de las entidades académicas, con el fin de optimar el desempeño de los maestros. Por lo que, es menester realizar exploración de los trabajos afines al objeto de estudio, con la finalidad de referenciar y visionar correctamente el presente trabajo. En tal sentido, a continuación, se mencionan los antecedentes internacionales y nacionales, que respaldaron al presente estudio en los temas de desempeño docente y liderazgo directivo.

Así pues, Orellana (2019). Planteo como objetivo de investigación determinar el liderazgo directivo y su incidencia en el desempeño de los maestros, desde la perspectiva de los maestros de dicha institución. La tesis fue de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. A la unidad de análisis integraron 105 docentes de dichas organizaciones académicas. Para el análisis, procesamiento e interpretación de los datos se emplearon el cuestionario de autoevaluación de maestros y cuestionario multifactorial. Para el procesamiento de datos se emplearon regresión lineal, con el que se obtuvo coeficiente de correlación de Pearson 0,322 evidenciando relación positiva, con grado de significancia de $p = 0,011$ ($p < 0,05$) concluyendo que hay correlación positiva entre el liderazgo directivo y desempeño de los maestros de la entidad educativa en estudio.

Asimismo, Macías (2018), en su pesquisa, tuvo como meta determinar la correlación que hay entre la gestión directiva y el desempeño docente en una entidad educativa. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, la técnica de estudio fue encuesta, mediante el uso de un instrumento con ítems para evaluar ambas variables. La muestra estuvo integrada por los 25 profesores. Luego de realizar el análisis y procesamientos de la información obtenida, se confirmaron que si hay una correlación moderada significativa entre la gestión directiva y desempeño de los maestros.

En esa línea, Manrique (2018), también en su tesis posgrado, estableció como propósito de estudio, establecer la correlación que hay entre el liderazgo directivo y desempeño de los maestros en la escuela fiscal Rommel Mosquera Jurado. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, la unidad de análisis lo integraron los 30 profesores, el instrumento empleado fue cuestionario de observación. La hipótesis se probó utilizando el coeficiente correlacional de Pearson. Finalmente, se determinó que el liderazgo directivo incide positivamente en el accionar de los maestros, esto se corrobora con el índice de Pearson, que fue 0,902, lo que muestra una influencia directa, bilateral y muy alta, cuyo grado de significatividad fue 0,01 y menor que 0,05.

Asimismo, Gioconda (2017) en su tesis posgrado, tuvo como fin comprobar la incidencia de liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, descriptivo y transversal, la muestra lo integraron 80 profesores de dicha Institución Educativa. Instrumento fue una encuesta con ítems, a los datos se analizaron con programa SPSS (versión 23). Luego la correlacionalidad de ambas variables se hizo con el Rho de Spearman, obteniendo como resultado 0,783. El cual, indicó que hay una correspondencia positiva entre el desempeño del maestro y el liderazgo directivo.

En ese mismo sentido, Zamora (2017), también planteó como objetivo establecer las estrategias y formas que permitan mejorar el desempeño laboral que conlleve a los docentes a ser considerados como magníficos maestros y que se vea destacado en su desempeño profesional y que beneficia a los educandos. Asimismo, la pesquisa fue de carácter cuantitativo, de diseño correlacional y transversal, la unidad de análisis estuvo integrado por 60 docentes y 7 directivos, se emplearon como técnica la encuesta, instrumento basado en cuestionarios, luego se sometió a la prueba de confiabilidad y validación. Para obtener información se empleó escala de valoración del 1 al 5, luego el procesamiento de la información se hizo SPSS (versión 22), el resultado de 61.2% muestra que el liderazgo directivo como ejercicio profesional se ubican en el grado medio, esto significa una relación positiva.

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes nacionales revisados como trabajos previos que tienen relación con la investigación planteada, se tienen a los

siguientes autores: Sánchez (2021), en su tesis, planteó como fin determinar la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente de los maestros de UGEL, Virú 2020. El estudio fue cuantitativo, correlacional y descriptivo. La población estuvo conformado por 81 maestros, a ellos se les aplicó el instrumento con cuestionarios para evaluar ambas variables, la confiabilidad de los instrumentos se realizó con la participación de 20 docentes, obteniendo el alfa de Cronbach de 0,91 y 0,98. Finalmente, aplicando el instrumento a todos los participantes y luego de procesar los datos, se obtuvo el valor de “rho” de 0,589 positivo, el cual confirmó que existe relación positiva entre liderazgo directivo y desempeño docente de los profesores de la localidad de Virú.

En tal sentido, Ordinola (2019), en su tesis posgrado, estableció como propósito describir la correlación que hay entre liderazgo directivo y desempeño de los maestros de una entidad educativa de Tumbes. En donde, la pesquisa fue de carácter no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, la unidad de análisis lo integraron 30 personas entre profesores y directores, a ellos se les evaluó con los instrumentos de desempeño docente y liderazgo directivo. Luego de procesar los datos recabados se obtuvo que 40% de los profesores consideraron el liderazgo del director como alto y 37% de profesores sostuvieron que nivel del variable desempeño docente es alto. De acuerdo a los resultados se afirma que hay relación significativa entra ambos variables, con una significatividad de 0,01 menor al 0,05.

Lo mismo, Reyes (2019), en su pesquisa, tuvo por finalidad comprobar la relación de la variable liderazgo directivo en desempeño de los maestros de una I.E. de Ica. La tesis fue de estilo cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental. Unidad de análisis lo integraron 127 profesores. Asimismo, los datos se recogieron con fichas de observación, luego se procesaron utilizando el Rho de Spearman, con lo que se consiguió valor de $r= 0,711$. El cual indicó, que existe una correlación positiva y directa entre las dos variables en estudio.

También, Aguilar (2018) en su tesis de posgrado, planteó como propósito averiguar la correlación que hay entre desempeño de los maestros y liderazgo directivo en una I.E. de La Molina. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo. Asimismo, la población lo conformaron 968 integrantes

entre los directores, maestros y alumnos de dicha institución, donde la muestra se eligió de manera no probabilístico y la técnica empleada fue una encuesta mediante un cuestionario de tipo Likert. Finalmente se concluye que al 95% de confianza, hay una influencia positiva entre desempeño de los maestros y liderazgo directivo, el cual se evidenció en los resultados obtenidos con un valor de Chi calculado 29,22 y más el Chí-crítico 26,30 con 16 grados de libertad. Como también, el valor de significatividad es menor a 0,05. El cual nos muestra que las variables están correlacionadas interdependientemente.

Igualmente, Lujan y Olivares (2018), también en su tesis, estableció como fin, determinar la existencia de correlación entre liderazgo directivo y desempeño de los maestros en la I.E, Mariátegui de El Porvenir. El estudio fue cuantitativo, correlacional y descriptivo. La población estuvo conformada por 94 maestros, a ellos se les aplicó el instrumento con cuestionarios para evaluar ambas variables, los datos obtenidos se procesaron mediante un programa estadístico y se determinó el alfa de Cronbach de 0,8887 y 0,7521 como resultado. Con el que se confirmó la asociación positiva y alta entre las dos variables. También, así lo confirmó el coeficiente de correlación obtenido de $r = 0,8770$ respectivamente.

En esa línea, Vilca (2018) en su investigación, también tuvo como propósito describir la correlación entre el liderazgo directivo escolar y desempeño de los maestros de la institución educativa “Mariscal Ramón Castilla” de Chacabuco. Asimismo, la pesquisa fue correlacional, cuantitativo, descriptivo y no experimental, población estuvo constituido por 73 integrantes entre los directores y los profesores, instrumento fue cuestionario con ítems según escala de Likert. Finalmente, luego de procesar y analizar los datos recabados, se obtuvo el factor de correspondencia de Pearson $r = 0,749$, esto implica que hay relación positiva directa entre liderazgo del directivo escolar y desempeño de los maestros, además según el cuadro de Sampieri la correspondencia es positiva fuerte, de acuerdo a los índices de correlación.

Ahora bien, a continuación, se sustentan las teorías que definen a los variables: desempeño docente y liderazgo directivo. En tal sentido, referente a la primera variable, Chiavenato (1993) define al liderazgo como una influencia interpersonal desplegada en un contexto, mediante la acción humana con el fin de

obtener uno o varias metas fijados. Es decir, el liderazgo se puede concebir como la habilidad para convencer y motivar a otros con el propósito de que trabajen hasta lograr las metas organizacionales. Asimismo, López (2018), sostiene que el liderazgo es un proceso, donde el líder de la organización tiene una visión de futuro, establece estrategias que permitan afrontar dificultades y adaptarse a los cambios vertiginosos, con la consigna de alcanzar las metas previstas. Por lo que, el liderazgo es un constructo complejo y multideterminado (Castro, 2007).

Asimismo, el Ministerio de Educación (2016), sostiene que el liderazgo directivo, es la capacidad que tiene el director para liderar a una entidad académica, empleando su capacidad profesional, su empatía, demostrando la proactividad y actuando en democracia, con la finalidad de promover la cooperación proactiva de los miembros de la organización educativa, con ello alcanzar las metas institucionales. En esa línea, Gento(2002) sostiene que el directivo de una organización académica está en condiciones de practicar el liderazgo con la finalidad de impulsar la actividad pedagógica eficientemente y de potenciar a los miembros de su institución, siempre orientado a alcanzar una educación de calidad. Lo mismo, Fischman (2017) sostiene que el líder para ser exitoso debe ser innovador, visionario, transformador y preocuparse por las demás personas.

Asimismo, Reyes (2019) afirma que el liderazgo directivo no solo es importante por la función administrativa que desempeña el director, sino por el conjunto de acciones que realiza para que los estudiantes logran aprender. Dichos acciones, pueden ser como: gestionar buena infraestructura educativa, clima organizacional favorable que garantiza la tomar decisiones acertadas y sobre todo el trabajo en equipo para el bien de la institución educativa.

De igual manera, el MINEDU (2016), sostiene que el liderazgo directivo tiene dos dimensiones, los cuales son: orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. El primero, reside también en la capacidad que tiene el directivo para incentivar el progreso y desarrollo profesional de sus docentes, acompañando y orientando permanentemente El segundo, se refiere a las capacidades que poseen el director, para gerenciar la construcción e implementación de las innovaciones pedagógicas en la organización educativa, con el objetivo de contribuir en la

educación de los estudiantes. Además, Tataje (2017) sostiene que el líder directivo, cumple funciones específicas tales como: influir e incentivar positivamente en los recursos humanos de la organización.

En esa línea, Maxwell (1998), también sostiene que la capacidad de influir hacia el resto, es, razón de ser de la existencia de un líder, sin dicho rasgo no hay liderazgo. Asimismo, el MINEDU(2016), plantea que el liderazgo directivo cuenta con las siguientes habilidades: la habilidad técnica, de manejo situacional y emocional, y la capacidad de manejo organizacional. Los cuales le permiten al director cumplir con las expectativas de la gestión administrativa, pedagógicas y financieras, por ende, alcanzar las metas institucionales. Del mismo modo, Elmore(2008), también plantea que la capacidad de mejorar la práctica docente, depende de las condiciones del líder escolar.

Asimismo, Bunge (2002) sostiene que el enfoque, es un conjunto de conocimientos preexistentes, relacionado a la interpretación de problemas, de una diversidad de metas, una serie de métodos y un paradigma que orienta su conducción. En esa línea, James (1996) sostiene que liderazgo directivo se respalda en los siguientes enfoques: el funcional, desde este ámbito, el director como líder es un individuo que cumple íntegramente su función con el objetivo de lograr el bienestar de todos los trabajadores. El enfoque empírico, sostiene que el líder es un sujeto que sobresale en el equipo, es designado por sus congéneres por la experiencia desplegada en la conducción y el logro de los procesos de cambio que beneficia al grupo. El enfoque institucional, sostiene que el líder toma decisiones que deben ser cumplidas por sus dirigidos, con la intención de hacer realidad los objetivos institucionales que favorezcan a la asociación educativa.

Por otro lado, el enfoque conductista, sostiene que la función del líder se basa en las formas de liderazgo y el rol que asume el director frente a sus dirigidos. El naturalista, indica que el líder, es un hombre capaz de involucrarse en el equipo y comprender el comportamiento de sus dirigidos. Finalmente, el enfoque cognoscitivo, sostiene que el director líder tiene manejo y dominio de los conocimientos actualizados para tomar decisiones acertadas en bien de su organización.

De igual manera, a continuación, se definen teóricamente la segunda variable de estudio, el desempeño docente. En tal sentido, Chiavenato (2010) puntualiza al desempeño docente como una diversidad de quehaceres o conductas perceptibles, que se convierten en la fortaleza laboral más importante que hacen posible la consecución de los objetivos institucionales. Igualmente, Valdez (2006), afirma que la función de un maestro es un proceso metódico que ayuda obtener datos confiables y validos sobre la formación integral de los educandos, para dicho propósito el docente despliega una serie de competencias, capacidades, motivaciones y realiza un trabajo responsable en la institución. Del mismo modo, Montenegro (2015), sostiene que el desempeño de un maestro, está orientado en el acatamiento de las responsabilidades de la actividad profesional, asociado al entorno, los estudiantes y el mismo docente.

Asimismo, Cam (2005) plantea los ejes del desempeño docente, que a continuación se mencionan y se detallan: producción, perfeccionamiento y proyección a la comunidad. La producción, se refiere al dominio de la especialidad con la finalidad de realizar las innovaciones correspondientes para la aplicación de los métodos y las estrategias en el proceso de aprendizaje. Perfeccionamiento, este eje se refiere particularmente a la capacitación o formación continua que debe realizar los maestros con el objetivo de potenciar su quehacer pedagógica. Asimismo, proyección a la comunidad, se refiere a la contribución de los maestros en las diversas actividades que desarrolla la comunidad con el propósito de solucionar diversas situaciones que afecta a la comunidad.

En esa línea, MINEDU, con el objetivo de garantizar el apropiado desempeño de los maestros peruanos, planteó el marco de buen desempeño docente, el cual orienta las funciones que debe desempeñar un docente durante su ejercicio profesional. Además, en dicho documento están contemplados los dominios con sus respectivas competencias y los desempeños.

En ese mismo sentido, Marco de Buen Desempeño Docente (2013), establece cuatro dominios como el ámbito del ejercicio docente, que en su conjunto agrupan los desempeños de los maestros que favorecen el aprendizaje de los educandos. En el presente estudio, se consideran los cuatro dominios como dimensiones del desempeño docente: enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la escuela articulada a la comunidad. Es así, que el primer desempeño, se orienta a la conducción del proceso de enseñanza inclusivo, cumpliendo la función mediadora y promoviendo clima institucional favorable, demostrando dominio de los contenidos, motivando permanentemente a los educandos, desarrollar las estrategias y recursos didácticos que permiten alcanzar logros de aprendizaje (p.25).

.Asimismo, el segundo desempeño está orientado a la planificación de las actividades pedagógicas, tales como la construcción de: unidades didácticas, sesiones de aprendizaje y programación anual, con la finalidad de no improvisar en el desarrollo del proceso de enseñanza. El tercer desempeño, se refiere al proceso y formación profesional permanente, reflexión sobre la práctica pedagógica, participación en trabajos grupales y administración de las informaciones que permitan diseñar las políticas educativas. Finalmente, el cuarto desempeño, está orientado a la participación de los profesores en la gestión escolar, valorando y respetando las características de la sociedad en que viven, así como en la preparación, realización y evaluación de proyectos educativos institucionales (p.26)

Además, el MINEDU (2014) plantea los enfoques del desempeño docente, a continuación, se detallan: el enfoque hacia el aprendizaje, la persona que aprende, oportunidad de aprendizaje y pedagógico. En primer caso, los profesores con sus desempeños buscan que los estudiantes pasen del rol receptivo a rol activo que permita construir su aprendizaje a lo largo de la vida. En segundo caso, el maestro considera que cada estudiante posee un conjunto de conocimientos y experiencias como saberes previos, el cual deben ser potenciados durante el transcurso de la enseñanza. En tercer caso, el maestro considera que el escenario de aprendizaje no solo es el aula, sino en cualquier contexto se puede generar y construir el aprendizaje. Finalmente, en el último caso, el maestro establece que el educando es la razón de ser del proceso educativo.

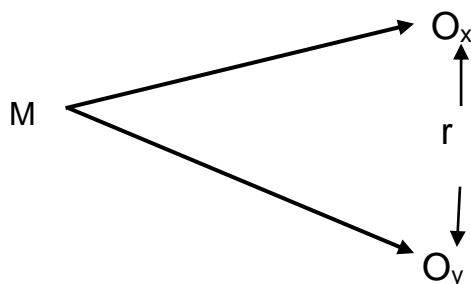
III. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Porque según Hernández y otros (2014), este enfoque recurre a la recolección de los datos con la finalidad de probar las hipótesis, para lo cual se utiliza el análisis estadístico y la medición numérica, con el propósito de construir patrones de conducta y acreditar las teorías.

3.1. Diseño y tipo de Investigación.

De acuerdo a la naturaleza del problema de investigación, Hernández y otros (2014), sostienen que la investigación es de tipo básica aplicada, porque tiene como propósito verificar las hipótesis explicativas o causales. Es decir, la investigación explicó la correlación que se establece entre las dos variables en estudio: desempeño docente y liderazgo directivo.

Por otro lado, la pesquisa fue de diseño no experimental y transeccional, porque el estudio fue realizado sin la manipulación de las variables: desempeño docente y liderazgo directivo, donde solamente se observaron las actuaciones en su contexto real y se recopilaron la información en un momento único, para luego analizarlos (Hernández y otros, 2014). Además, el esquema de la investigación que corresponde a este tipo de estudio es como sigue:



De donde, se establece que:

M= Simboliza la muestra, que son los docentes.

O_x = Indica la observación de la variable (X): Liderazgo directivo

O_y = Se refiere a la observación de la variable (Y): Desempeño docente

r = Representa el coeficiente de correlación de ambas variables

3.2. Variables y operacionalización.

Reguant y Martínez (2014), sostienen que la operacionalización de los variables es un proceso que permite elaborar instrumentos de medición, transformando a los indicadores en los elementos de observación denominados los ítems. Asimismo, facilita construir los índices, demostrar esquemáticamente los contenidos de la investigación explicando las dimensiones de las variables y las definiciones respectivas.

En ese mismo sentido, las variables de la presente investigación se operacionalizaron teniendo en consideración a los siguientes aspectos: variables de estudio, el desempeño docente y liderazgo directivo. Luego, se establecieron las definiciones conceptuales y operacionales de las variables. En primer caso, se definió las variables, según el planteamiento teórico de los autores. En segundo caso, se definió a las variables en función a las dimensiones de cada uno de ellos, tal como se indica a continuación.

Definición conceptual de liderazgo directivo. Gento (2002), afirma que los directivos de las organizaciones académicas deben practicar el liderazgo, durante el desarrollo del quehacer pedagógico, su preocupación debe orientarse en impulsar el potencial accionar de los integrantes de la organización, con la finalidad de encaminar de manera conjunta a lograr una institución que brinda enseñanza de calidad. Finalmente, dicho accionar se materializa en calidad educativa.

Definición operacional de liderazgo directivo. Con el propósito de evaluar la variable liderazgo directivo se utilizó como instrumento un cuestionario. El cual se operacionalizó en base a las siguientes dimensiones: orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Además, escala de evaluación tuvo los siguientes niveles de valoración: nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre. Asimismo, el instrumento constará constituido de 20 ítems. Por último, las dimensiones de las variables fueron definidas por el MINEDU (2016)

Definición conceptual de desempeño docente. A este constructo, Chiavenato(2010), define como una diversidad de conductas o acciones perceptibles que son importantes para alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, sostiene que el desempeño profesional es el activo fundamental e insustituible que tiene una organización.

Definición operacional de desempeño docente. Para evaluar la variable desempeño docente se empleó como instrumento un cuestionario. El cual, fue operacionalizado en base a las siguientes dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Asimismo, la escala de calificación tuvo los siguientes niveles de valoración: nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre. El instrumento estuvo compuesto por 23 preguntas. Finalmente, las dimensiones de dicha variable fueron fundamentadas por el Minedu (MBDD, 2014).

Por último, se establecieron las dimensiones, indicadores y escala de valoración, donde se consideraron cinco opciones de respuesta para las dos variables: Nunca (1), Muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), el cual forma parte del anexo tres.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Arias (2016), sostiene que una población está constituida por una diversidad de casos, limitada, accesible y definido, que posee uno o más propiedades en común, los cuales se tomarán en cuenta para la selección de la muestra, según los criterios de eliminación, inclusión o exclusión. En tal sentido, en la I.E. “Javier Pérez de Cuellar”, la población como unidad de análisis, estuvo integrado por los 20 docentes que lo integran.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la investigación, se utilizó la encuesta como técnica. Es decir, la encuesta es una técnica que permite responder a los problemas, por medio de los procesos descriptivos en función a las relaciones de las variables, de acuerdo a un diseño preestablecido, que garantiza el recojo de los datos (Tamayo, 2008). Asimismo, Canales (1999) sostiene que hay dos maneras de recoger información mediante la

encuesta, que son: el cuestionario y la entrevista. En tal sentido, en la presente investigación, como instrumento de recolección de datos se utilizó a un cuestionario.

Ahora bien, según Fernández, Hernández y Baptista (2014), el cuestionario se basa en una colección de interrogantes relacionadas a una o varias variables que se medirán. Además, ellos sostienen que hay dos tipos de interrogantes: abiertas y cerradas. A las interrogantes cerradas también lo clasifican en dicotómicas y politómicas; es así que las preguntas dicotómicas tienen dos opciones de respuesta delimitadas previamente y las politómicas constan de más de dos opciones de respuesta. Además, a las preguntas abiertas lo definen como no delimitados previamente y pueden tener una diversidad de respuestas de acuerdo a cada población de estudio. Finalmente, en esta investigación se utilizó las preguntas cerradas politómicas con cinco opciones de respuesta.

3.5. Procedimientos.

En principio, la investigación se efectuó en una entidad académica del pueblo de Singa, Huamalíes, Huánuco. Donde se coordinó con los docentes y luego se aplicó los instrumentos, con la finalidad de obtener los datos requeridos por cada variable. Del mismo modo, en vista de que nos encontramos en emergencia sanitaria ocasionada por la Covid – 19, las encuestas fueron enviadas en archivo Word por medio de whatsapp, a cada uno de los docentes participantes.

En tal sentido, el cuestionario que permitió medir la variable liderazgo directivo. Estuvo compuesto por 20 ítems contruidos según los criterios de las dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, dicho instrumento fue utilizado por Reyes (2019) en un estudio realizado en la ciudad de Ica, donde según la confiabilidad de Cronbach se obtuvo 0,814 de confiabilidad. Además, a este cuestionario adoptado se lo ha sometido a una prueba de confiabilidad con un piloto de 12 docentes.

Para tal fin, a consecuencia del aislamiento social en que vivimos a causa del Covid -19, los cuestionarios fueron enviados a cada docente por medio de whatsapp en formato word, luego de obtener los resultados se sometió al

estadístico SPSS, el cual arrojó como resultado el Alfa de Cronbach de 0.941, lo que ratificó el nivel de seguridad y confianza del instrumento para medir la variable.

Por otro lado, el cuestionario que permitió evaluar el desempeño docente. Estuvo compuesto por 23 ítems, según los criterios de las cuatro dimensiones de la variable en estudio: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Asimismo, el instrumento fue utilizado por Reyes (2019) en un estudio realizado en la ciudad de Ica, donde según el estadístico de confiabilidad el alfa de Cronbach obtuvo 0,902 de confiabilidad. También, al igual que el instrumento anterior, este cuestionario adoptado se sometió a un pilotaje de confiabilidad con 12 docentes. Luego, los datos se sometieron al estadístico SPSS, el cual arrojó un resultado en la Alfa de Cronbach de 0.924, con lo que, se ratificó el nivel de seguridad y confianza del instrumento para medir la variable.

Finalmente, los instrumentos fueron validados por el juicio de valor de tres expertos en el área, tal como se indica en el anexo. De la misma forma, en un periodo determinado se aplicó el instrumento a todos los profesores que pertenecieron a la población de estudio, con la finalidad de recabar información que permitió explicar las relaciones que existieron entre las variables de investigación.

3.6. Método de análisis de los datos.

Según Hurtado (2000) la acción de analizar dato consiste en aplicar una diversidad de técnicas y estrategias que facilitan al investigador determinar el conocimiento que está buscando, todo ello en función al adecuado tratamiento de los datos obtenidos. En tal sentido, la información recabada por medio de la aplicación de los cuestionarios, se analizaron con el estadístico SPSS. Además, las tablas y los gráficos estadísticos se elaboraron con el programa estadístico SPSS.

Por otro lado, Tamayo (1995) también sostiene que la correcta utilización de los métodos de procesamiento de datos, permite clasificar la información recogida de acuerdo a su importancia. Del mismo modo, permite sintetizar y reducir los datos voluminosos en su mínima expresión, con la finalidad de realizar el análisis descriptivo e inferencial, por ende, responder acertadamente el problema de investigación. En efecto, con la información obtenida se contrastó la hipótesis y se

determinó la influencia que hay entre las dos variables de investigación. Además, dichos resultados se usaron como insumo para establecer conclusiones y sugerencias respectivas.

3.7. Aspectos éticos.

Según Acevedo (2002), los aspectos éticos de una investigación lo constituyen las normas que regulan la autenticidad de los trabajos, porque la información que contiene está sujeto bajo las normas éticas y legales. En tal sentido, la autenticidad del trabajo se verificó con el Turnitin, de acuerdo al límite de similitud porcentual aceptado por la Universidad César Vallejo. Además, se citaron todas las fuentes de donde se ha extraído la información de acuerdo a las normas APA 7ma edición.

Del mismo modo, en esta investigación no se utilizó el nombre de la entidad educativa donde se realizó la investigación, con la finalidad de evitar los inconvenientes que pueden suceder con la institución. Asimismo, el instrumento de evaluación se aplicó a los docentes de manera anónima, luego de procesar e interpretar los datos, el resultado de la evaluación se le comunicó al directivo de la entidad educativa, para su conocimiento y en base a ello tomar decisiones pertinentes que favorezca a los docentes de la institución.

Por otro lado, también se tomó en cuenta los siguientes principios éticos: beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. En tal sentido, la no maleficencia es un principio ético que sostiene que lo primordial es no hacer daño a los participantes del estudio. La autonomía, consiste en respetar las decisiones libertarias de los participantes sin obligar por ningún motivo. La beneficencia, es un principio que obliga dedicar el mayor de los esfuerzos en bien de los demás, por encima de la escrupulosa justicia. Por último, el principio de la justicia consiste en el irrestricto respeto de los derechos de los demás (León, 2008). Finalmente, la autoría de la investigación le corresponde a la persona que presenta este trabajo, el cual está sujeto a las normas legales de la universidad.

IV. RESULTADOS

En cuanto a la descripción de los resultados del presente estudio, se realizó en función a la influencia o correlación de las variables en pesquisa, los cuales forman parte de los objetivos específicos y el objetivo general, que a continuación se detallan:

El objetivo general fue describir la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. Para tal efecto, luego de realizar el procesamiento estadístico de la información obtenido, luego de aplicar los instrumentos se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 1

Correlación del liderazgo directivo y desempeño docente.

		Suma Desempeño Docente	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma desempeño doc.	1.000	.676
	Suma Liderazgo Dir.	.676	1.000
Sig. (unilateral)	Suma Desempeño Doc.	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.001	.
N	Suma Desempeño Doc.	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaborado por RER

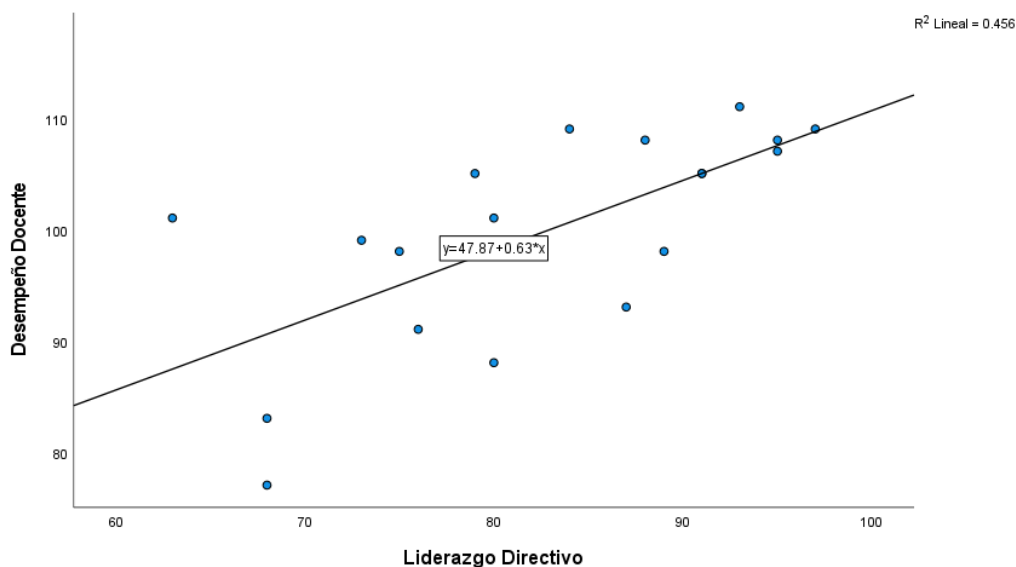
Análisis e interpretación: los resultados obtenidos en la Tabla N° 1, nos muestra que hay correlación positiva directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, ya que la correlación de Pearson hallado ($r= 0,676$) se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70; es decir las variables se correlacionan de manera directa, de donde se afirma: que a mayor ejercicio de liderazgo directivo influirá positivamente en el desempeño docente y a menor ejercicio del liderazgo directivo afectará el buen ejercicio del desempeño docente de los maestros de la entidad académica en estudio. Además, el nivel de significancia (0,001) es menor a la significancia crítica de 0,05.

Tabla 2*Resumen del modelo de Liderazgo directivo y Desempeño docente*

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Cambio en F
1	.676 _a	.456	7.038	.456	15.114	1	18	.001

a. Predictores: (Constante), Suma Liderazgo Directivo

Interpretación: los resultados de la tabla N° 2, muestra que el coeficiente de determinación es de $Cd = 0,456 \sim 45,6\%$. En cual, indica que el liderazgo directivo explica al desempeño docente aproximadamente en un 46% dentro del entorno de la institución educativa. Además, así lo confirma, el siguiente diagrama de dispersión.

*Gráfico 1**Dispersión de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Sabiendo que la dispersión es el grado de distanciamiento o acercamiento de un conjunto de datos con respecto a su valor promedio. En tal sentido, el gráfico N° 1, muestra que los puntos están alineados y se observa que el pendiente es positivo, el cual indica existencia de una correlación directa fuerte y positiva, entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Ahora bien, a continuación se analiza y se explican a cada uno de los resultados obtenidos, en función a cada objetivos específicos.

Objetivos específicos 1, fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. Para tal efecto, luego de realizar el procesamiento estadístico de la información obtenida, luego de aplicar los cuestionarios, se obtuvieron el siguiente resultado:

Tabla 3

Relación del liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje

		Suma preparación	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma preparación	1.000	.661
	Suma Liderazgo Dir.	.661	1.000
Sig. (unilateral)	Suma preparación	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.001	.
N	Suma preparación	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaborado por RER

Interpretación: los resultados obtenidos de la Tabla N° 3, muestra que hay correlación positiva directa entre el liderazgo directivo y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el coeficiente de Pearson hallado ($r=0,661$) se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70; es decir las variables se correlacionan de manera directa, de donde se afirma que: a mayor ejercicio de liderazgo directivo influirá positivamente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pero a menor ejercicio de liderazgo directivo afectará la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, el grado de significancia (0,001) es menor a 0,05.

Tabla 4

Resumen del modelo

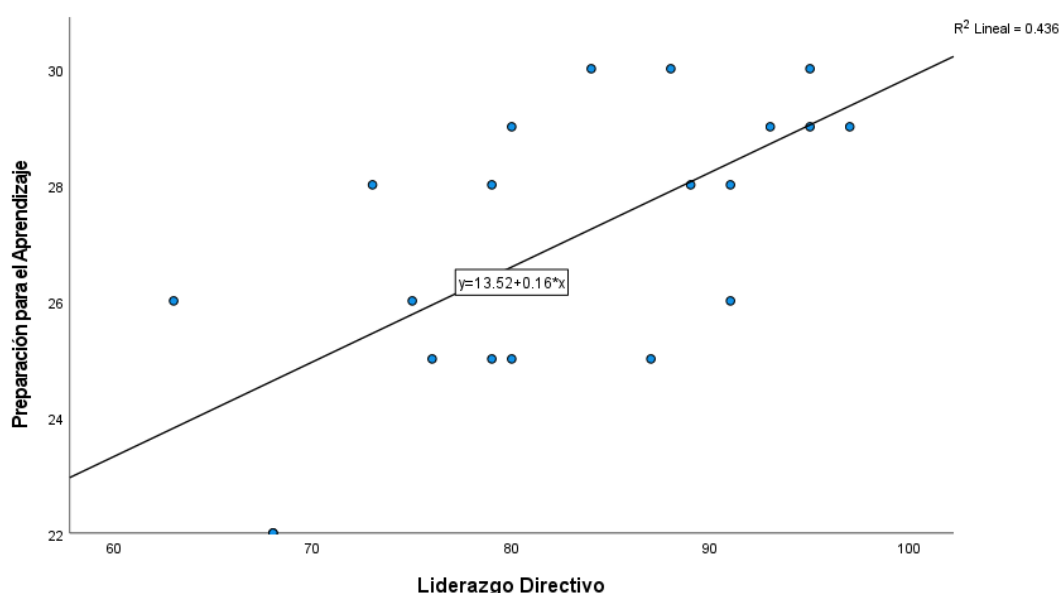
Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	.661 ^a	.436	1.906	.436	13.930	1	18	.002

a. Predictores: (Constante), Suma Liderazgo Directivo.

Interpretación: resultado obtenido en la Tabla N° 4, muestra que el coeficiente de determinación es de $Cd= 0,436 \sim 43,6\%$. En cual, revela que el liderazgo directivo explica a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, aproximadamente en un 46% dentro del entorno de la institución educativa. Además, así lo confirma, el siguiente diagrama de dispersión.

Gráfico 2

Dispersión de liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. La dispersión es el grado de distanciamiento o acercamiento de un conjunto de datos con respecto a su valor promedio. En tal sentido, el gráfico N° 2, muestra que los puntos están alineados y se observa que el pendiente es positivo, el cual indica que hay una correlación directa y positiva, entre las dos variables del objetivo en mención.

Objetivos específicos 2, fue describir la influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una entidad educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. Para tal propósito, luego de aplicar los instrumentos y después de realizar el procesamiento estadísticos de los datos, se obtuvieron el siguiente resultado:

Tabla 5*Relación del liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje.*

		Suma enseñanza	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma enseñanza	1.000	.530
	Suma Liderazgo Dir.	.530	1.000
Sig. (unilateral)	Suma enseñanza	.	.008
	Suma Liderazgo Dir.	.008	.
N	Suma enseñanza	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaborado por RER

Interpretación: los resultados de la Tabla N° 5, muestra que hay relación positiva entre el liderazgo directivo y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el coeficiente de Pearson hallado ($r= 0,530$) se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70; es decir las variables se correlacionan de manera directa, de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo influirá positivamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a menor ejercicio del liderazgo directivo no influirá en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Además, el grado de significancia (0,008) es menor que la significancia crítica de 0,05.

Tabla 6*Resumen del modelo*

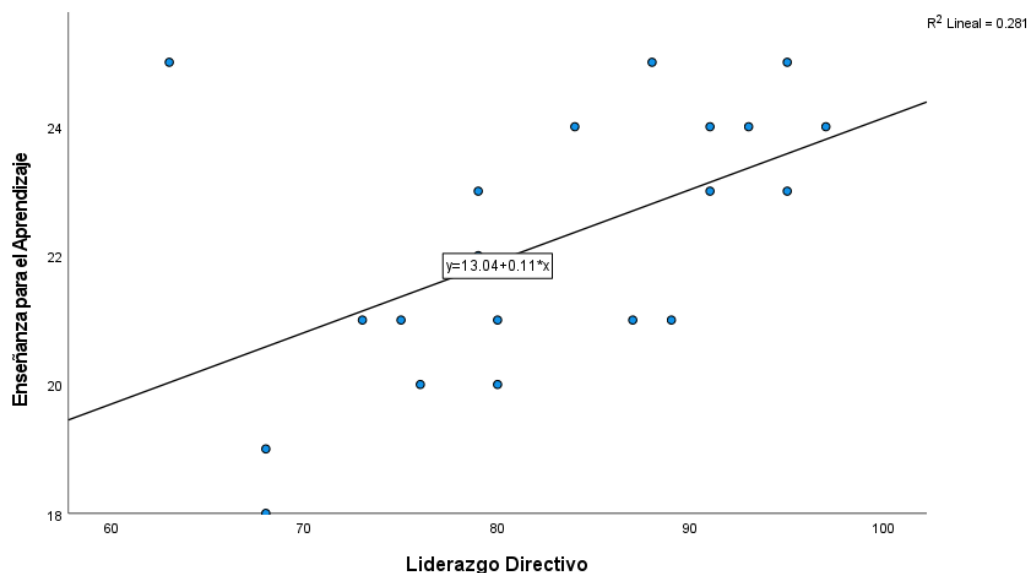
Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.530 ^a	.281	1.823	.281	7.044	1	18	.016

a. Predictores: (Constante), Suma Liderazgo Directivo.

Interpretación: resultados obtenidos de la Tabla N° 6, muestra que el coeficiente de determinación es $Cd= 0,281 \sim 28,1\%$. En cual, revela que el liderazgo directivo explica a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, aproximadamente en un 28% dentro del entorno de la institución educativa. Además, así también lo demuestra el siguiente diagrama de dispersión.

Gráfico 3

Dispersión de Liderazgo Directivo y Enseñanza para el Aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. La dispersión es el grado de distanciamiento o acercamiento de un conjunto de datos con respecto a su valor promedio. El gráfico N° 3, muestra que los puntos están alineados y se observa que el pendiente es positivo, el cual indica que hay correlación directa fuerte y positiva, entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos específicos 3, fue evaluar la influencia del liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una entidad académica de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. En consecuencia, luego de realizar el procesamiento estadístico de los datos, después de aplicar los instrumentos, se obtuvieron el siguiente resultado:

Tabla 7*Correlación del liderazgo directivo y participación en la gestión.*

		Suma Participación	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma Participación	1.000	.693
	Suma Liderazgo Dir.	.693	1.000
Sig. (unilateral)	Suma Participación	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.000	.
N	Suma Participación	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaborado por RER

Análisis e interpretación: resultados obtenidos de la Tabla N° 7, muestra que hay una correlación positiva directa, del liderazgo directivo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, ya que el coeficiente de Pearson hallado ($r = 0,693$) se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70; es decir las variables se correlacionan de manera directa, de donde se afirma que: a mayor nivel de liderazgo directivo influirá positivamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y a menor nivel del liderazgo directivo afectará la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Además, el grado de significancia (0,001) es menor a 0,05.

Tabla 8*Resumen del modelo*

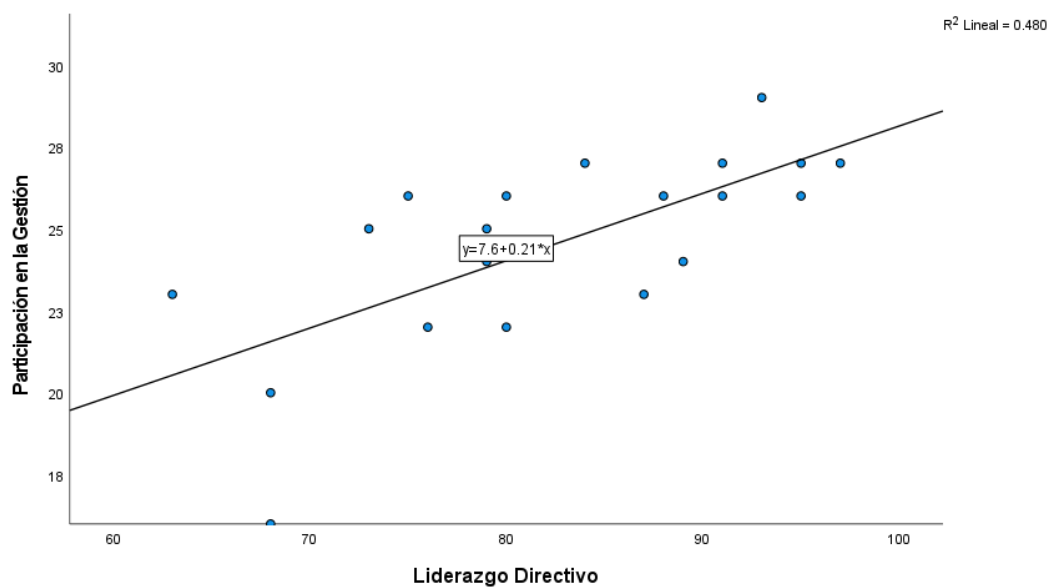
Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.693 ^a	.480	2.197	.480	16.592	1	18	<.001

a. Predictores: (Constante), Suma Liderazgo Directivo.

Análisis: resultados obtenidos de la Tabla N° 8, muestra que el coeficiente de determinación es $Cd = 0,480 \sim 48\%$. En cual, indica que el liderazgo directivo explica a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, aproximadamente en un 48% dentro del entorno de la institución educativa. Además, lo confirma el siguiente diagrama de dispersión.

Gráfico 4

Dispersión del liderazgo directivo y participación en la gestión



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Sabiendo que la dispersión es el grado de distanciamiento de un conjunto de datos con respecto a su valor promedio. El gráfico N° 4, muestra que los puntos están alineados y se observa que el pendiente es positivo, el cual revela que hay una correlación fuerte, directa y positiva, entre variable liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Objetivos específicos 4, fue describir la influencia del liderazgo directivo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Singa, Huamalés, Huánuco 2021. Para tal caso, luego de aplicar el instrumento, se realizó el procesamiento estadístico de los datos. Finalmente, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 9*Relación del liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad.*

		Suma desarrollo	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma desarrollo	1.000	.569
	Suma Liderazgo Dir.	.569	1.000
Sig. (unilateral)	Suma desarrollo	.	.004
	Suma Liderazgo Dir.	.004	.
N	Suma desarrollo	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: resultados obtenidos de la Tabla N° 9, muestra que existe una relación positiva y directa del liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ya que el coeficiente de Pearson hallado ($r=0,569$) se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,70; es decir las variables se correlacionan de manera directa, en consecuencia se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo influirá positivamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, menor ejercicio del liderazgo directivo influirá negativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Además, el grado de significancia (0,004) es menor que la significancia crítica 0,05.

Tabla 10*Resumen del modelo de liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad*

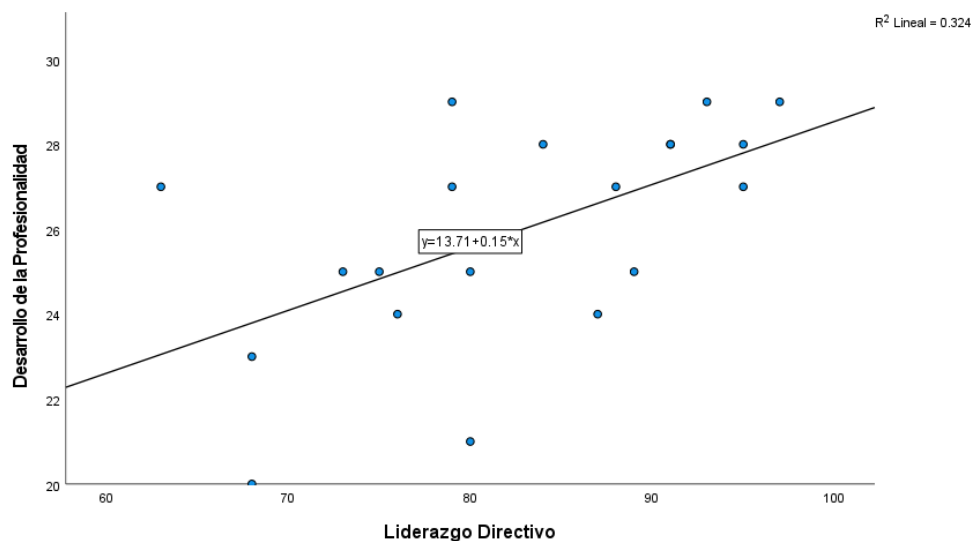
Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	.569 ^a	.324	2.201	.324	8.616	1	18	.009

a. Predictores: (Constante), Suma Liderazgo Directivo.

Interpretación: resultados obtenidos de la Tabla N° 10, muestra que el coeficiente de determinación es $Cd=0,324 \sim 32,4\%$. En cual, indica que el liderazgo directivo explica al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente aproximadamente en un 32% dentro del entorno de la institución educativa. Además, lo confirma el siguiente diagrama de dispersión.

Gráfico 5

Dispersión de liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Sabiendo que la dispersión es el grado de distanciamiento de un conjunto de datos con respecto a su valor promedio. El gráfico N° 5, muestra que los puntos están alineados y se observa que el pendiente es positivo, el cual indica que hay una correlación positiva y directa del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

V. DISCUSIÓN

En principio, la discusión de los resultados se elaboró teniendo en cuenta la secuencia de los siguientes cuatro factores: los resultados que se obtuvieron, los antecedentes, el sustento teórico y aporte del autor.

Según el objetivo general, describir la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021, los resultados de la Tabla N° 1, evidenció una correlación positiva alta ($r=0,676$), de liderazgo directivo en el desempeño docente, reflejando que buen ejercicio del liderazgo directivo tiene una relación directa con el buen desempeño de los profesores de una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. Datos que al ser comprobados con lo encontrado por Orellana (2019) en su tesis “Liderazgo del director y desempeño docente en los colegios privados de Salvador. 2019”, quién concluyó que determinó un coeficiente de correlación de 0,322, evidenciando una relación positiva, con un nivel de significancia de $P = 0,011$ ($P < 0,05$), con el que se infirió la existencia de una relación positiva entre el liderazgo del directivo y desempeño docente.

Asimismo, Manrique (2018) también en su trabajo “Liderazgo directivo y desempeño docente - Guayaquil” obtuvo una correlación de 0,902, con el que evidenció que existe correlación positiva directa y alta del liderazgo directivo en el desempeño docente, con un nivel de significancia 0,01 menor a 0,05. Del mismo modo, Reyes (2019) para su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución de Ica” obtuvo una correlación de 0,711 y significatividad bilateral de 0,000 siendo este valor menor que 0,05, con el que se confirmó, la influencia significativa de liderazgo directivo en el desempeño docente de los maestros de dicha institución. En base a los resultados, se afirmó que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño de los docentes.

Ahora bien, en cuanto al sustento teórico, Gento(2002) sostiene que el directivo de una organización académica está en condiciones de practicar el liderazgo con la finalidad de impulsar eficientemente la actividad pedagógica y de potenciar a los miembros de su institución, siempre con la visión de alcanzar una educación de calidad. Asimismo, el Ministerio de Educación, sostiene que el liderazgo directivo, es la capacidad que tiene el directivo para liderar a una entidad

educativa, empleando su capacidad profesional, su empatía, demostrando la proactividad y actuando en democracia, con la finalidad de promover la cooperación proactiva de los integrantes de la organización académica, con ello lograr los objetivos institucionales.

Por otro lado, Chiavenato (2010) define al desempeño docente como una diversidad de acciones o conductas perceptibles, que se convierten en la fortaleza laboral más importante que hacen posible la consecución de los objetivos institucionales. En esa línea, Montenegro (2015), también sostiene que el desempeño docente está orientado en el acatamiento de las responsabilidades de la actividad profesional, asociado al entorno, los estudiantes y del mismo docente. Por su lado, Valdez (2006), también afirma que el desempeño de un maestro es un proceso metódico que ayuda obtener informaciones confiables y válidas sobre las formaciones integrales de los estudiantes. Para dicho propósito, el docente despliega una serie de competencias, capacidades, motivaciones y realiza un trabajo responsable en la institución.

En efecto, luego de haber realizado la evaluación estadístico de los datos recabados y obteniendo los resultados favorables para la intención del objetivo general, en concordancia con los resultados determinados por los investigadores mencionadas y el sustento teórico de las variables en estudio, se determina que existe la influencia positiva de liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la entidad académica que constituyó como escenario del presente estudio.

Ahora bien, el primer objetivo específico fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021, resultados de la Tabla N° 3, evidenció el nivel de relación positiva y moderada ($r=0,661$), del liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, reflejando que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una entidad académica de Singa.

En efecto, que los datos al ser comprobados con lo determinado por Sánchez (2021) en su investigación "Influencia de liderazgo directivo y desempeño docente, Virú 2020", quién concluyó que determinó un coeficiente de relación de 0,589, evidenciando una relación positiva y moderada, con un valor de la

significatividad bilateral (0,00) que es menor que la significancia 0,05. Con dicho resultado se concluyó que hay una correlación positiva del liderazgo directivo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las entidades educativas de Virú. Asimismo, Reyes (2019) para su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica” obtuvo una correlación de 0,505 y significancia bilateral de 0,000; siendo este valor menor que 0,05. Con el que se confirmó, la influencia significativa de liderazgo directivo en preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En mismo sentido, Maxwell(1998), sostiene que la habilidad de influir hacia el resto, es la razón de ser de un líder, sin dicho rasgo no hay liderazgo. Por otro lado, ministerio de educación, en el marco de buen desempeño docente, plantea que el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes, consiste en la planificación de la programación curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, en función a las necesidades y características de los educandos (MINEDU, 2014, p.25). En tal sentido, en concordancia con el resultado obtenido, el antecedente y el sustento teórico, se concluye que si existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las entidades académicas de Singa. Esto implica que, a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, con relación a segundo objetivo específico describir la influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una entidad educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. Los resultados en la Tabla N° 5, evidenció la relación positiva y moderada ($r=0,530$), del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, reflejando que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una entidad académica de Singa.

En tal sentido, la información que al ser comprobados con lo determinado por Sánchez (2021) en su trabajo “Influencia del liderazgo directivo y desempeño docente, Virú 2020”. Concluyó que determinó un coeficiente de relación de 0,640, evidenciando una relación positiva y moderada, con un valor de la significancia bilateral de (0,00) que es menor a la significancia 0,05. Con lo que se concluyó que

hay una correlación positiva del liderazgo directivo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las entidades académicas de Virú. Asimismo, Reyes (2019) para su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución académica de Ica” obtuvo una correlación de 0,657 y significatividad bilateral 0,000; siendo este valor menor que 0,05, con el que se confirmó, la influencia significativa de liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto, Elmore (2008), plantea que la capacidad de mejorar la práctica docente, depende de las condiciones del líder escolar. En lo que concierne, a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el ministerio de educación, en el marco de buen desempeño docente, sostiene que la enseñanza para el aprendizaje, consiste en la mediación del proceso pedagógico, mediante el manejo de las diversas estrategias metodológicas, recursos didácticos relevantes y pertinentes, promoviendo clima escolar que favorezca el aprendizaje interactivo de los educandos (MINEDU, 2014, p. 25). Es decir, contrastando con el resultado obtenido, el antecedente y el sustento teórico, se concluye que existe influencia significativa de liderazgo directivo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos. En decir, a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

El tercer objetivo específico evaluar la influencia del liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una entidad académica de Singa, Huamalés, Huánuco 2021. Los resultados determinados en la Tabla N° 7, evidenció la relación directa y positiva ($r=0,693$), del liderazgo directivo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, reflejando que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las entidades educativas de Singa.

En tal sentido, datos que al ser comprobados con lo encontrado por Reyes(2019) en su trabajo “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica”, quién obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0,673, evidenciando correlación positiva y alta. Con un valor de la significancia bilateral (0,00) que es menor que la significancia crítica de 0,05. Con el que, se

concluyó la existencia de una correlación directa positiva del liderazgo directivo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Así pues, Chiavenato (1993) define a liderazgo, como una influencia interpersonal desplegada en un contexto, mediante la acción humana con el objetivo de lograr uno o varias metas fijados. Asimismo, el ministerio de educación, en el marco de buen desempeño docente, plantea que el dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, consiste en mantener la comunicación afectiva entre todos los miembros de la entidad educativa, de participar activamente en la construcción del proyecto educativo institucional y velar por su respectiva ejecución y evaluación de los resultados. Todo ello, en margen del respeto y valoración de las características socioculturales de la comunidad (MBDD, 2014, p.26).

En consecuencia, sabiendo que, como agente educativo, una de las funciones del docente es la función social, el cual consiste en trabajar de forma coordinada con los miembros y autoridades de la localidad en su conjunto, teniendo presente las características socioculturales de la población, con la finalidad de colaborar en la formación académica y social de los educandos. Con lo que, en contraste con los antecedentes, resultados obtenidos y el sustento teórico, se concluye que hay influencia de liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. En decir, a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mayor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de las entidades académicas de Singa.

Por último, concerniente al cuarto objetivo específico describir la influencia de liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021. Los resultados de la Tabla N° 9, evidenció la correlación positiva y moderada ($r=0,569$), del liderazgo directivo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, reflejando que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las entidades académicas de Singa. Datos que al ser comprobados con lo encontrado por Reyes (2019) en su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica”, quién determinó un coeficiente de correlación Spearman 0,618;

evidenciando una relación positiva y directa, con nivel de significancia bilateral (0,00) que es menor que la significancia crítica 0,05. Con lo que se concluyó, la existencia de una relación positiva y alta, del liderazgo directivo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las entidades educativas de Ica.

En mismo sentido, López (2018), sostiene que el liderazgo es un proceso, donde el líder de una entidad tiene una visión de futuro, establece estrategias que permitan afrontar dificultades y adaptarse a los cambios vertiginosos con el objetivo de alcanzar las metas establecidos. Asimismo, ministerio de educación, en el marco de buen desempeño docente, plantea que el dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, consiste en la evaluación permanente de la práctica profesional de uno mismo, también de los colegas, de todo el grupo de trabajo y de la participación en las actividades académicas de formación profesional, como también de la cooperación en la construcción de las políticas educativas regionales y nacionales (MBDD, 2014, p.26).

Así pues, es importante que los directivos reflexionan sobre el liderazgo que ejercen con el objetivo de influir en el desempeño de los profesores, lo mismo los docentes deben reflexionar permanentemente sobre su práctica pedagógica, su identidad con la institución y su profesionalismo, con el propósito de mejorar siempre y brindar una educación de calidad a los estudiantes, dicha reflexión debe ser mucho más importante realizar en la actualidad, en estos tiempos de Covid-19, en que vive la población. Por lo que, en contraste con los antecedentes, resultados obtenidos y el sustento teórico, se concluye que hay influencia de liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de Singa. Esto es, a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las entidades académicas de Singa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe una correlación directa y positiva entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. El cual se evidenció, con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,676$. Además, el nivel de significancia que se obtuvo es $p = 0,001$, siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$) que es el nivel de significancia crítica. Esto implica, que a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor desempeño de los profesores de la institución académica de Singa (Tabla N° 1).
2. Se determinó que hay influencia significativa de liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa. El resultado obtenido, evidenció que la correlación de Pearson ($r = 0,661$) es positiva directa, con un grado de significancia ($0,001$) menor que el 5% ($p < 0,05$) de significancia crítica. El cual demuestra, que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las entidades educativas de Singa (Tabla N° 3).
3. Se comprobó que hay influencia de liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa. El cual, se evidenció con los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0,530$) que es positiva y el grado de significancia ($0,001$) es menor a la significancia crítica ($0,05$). Con el que se concluye, que a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Tabla N° 5).
4. Se determinó que hay influencia de liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa. El cual, se comprueba con los resultados determinados, donde el coeficiente de relación de Pearson ($r = 0,693$) es positiva directa y grado de significancia ($0,001$) es menor a la significancia crítica ($0,05$). En consecuencia,

a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por parte de los profesores de Singa(Tabla 7)

5. Se determinó que hay una influencia directa, positiva y significativa de liderazgo directivo en el desempeño desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una entidad educativa de Singa. Dado que, el coeficiente de correlación de Pearson($r=0,569$) es positiva y el grado de significancia (0,004) es menor que la significancia critica (0,05). Del cual, se concluye que a mayor ejercicio de liderazgo directivo habrá mejor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una entidad educativa de Singa (Tabla 9).

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a los resultados determinados, se recomienda que las instituciones educativas de Singa, Huamalíes, Huánuco, continúan fortaleciendo la práctica del liderazgo directivo, con la finalidad de influir en la mejora permanentemente del desempeño docente, el cual tendrá como reflejo en la buena educación de los alumnos y alumnas. Asimismo, en estos tiempos de Covid-19, en que vive la humanidad, aún más se necesitan de líderes educativos que promueven la participación activa de los integrantes de la organización educativa, con el objetivo de garantizar la educación virtual de calidad para todos los estudiantes.
2. Del mismo modo, se recomienda que el director de la Ugel-Huamalíes en coordinación con los directivos de las organizaciones educativas, debe organizar capacitaciones periódicas en los temas de liderazgo pedagógico para los directivos de las entidades educativas de la jurisdicción de Huamalíes. Sabiendo que, según los estudios realizados existen evidencias para aseverar que los mejores líderes educativos influyen en los docentes de las entidades educativas que brindan servicio educativo de calidad.
3. Asimismo, se exhorta al director de la entidad educativa, realizar el acompañamiento y orientación pedagógica permanente a todos los docentes de la institución. Sobre todo poniendo énfasis en la rúbrica de evaluación del desempeño docente, con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño pedagógico de los docentes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje y luego establecer compromisos de mejora continua.
4. Además, se sugiere a los directivos de la institución educativa, delegar funciones a cada uno de los profesores, con la finalidad de que participan activamente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, respetando y valorando las diferencias socioculturales de la comunidad. Asimismo, orientar y sensibilizar a todos los docentes para que realizan trabajo pedagógico con profesionalismo en

beneficio de los estudiantes, lo mismo que tengan identidad con su profesión y la institución educativa.

5. Finalmente, en estos tiempos de Covid-19 en que vive la humanidad, se recomienda a todos los maestros y maestras a seguir realizando más investigaciones relacionadas al campo educativo, con el propósito de plantear modelos de liderazgo directivo, que fortalezcan el desempeño decente para trabajar en modalidades educativas presenciales, semipresenciales y remotas.

REFERENCIAS

- Acosta, D.A. (2017). Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica san Luis Gonzaga del Espinal [Tesis de maestría, Universidad de Tolima]. Recuperado de <http://repository.ut.edu.co/handle/001/2122>
- Acuña, A. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Aguilar, L.E.(2018). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina [Tesis de maestría, UEGV-Cantuta]. Repositorio UEGV. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2159>
- Arias, E. y et al. (2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. Banco interamericano de desarrollo. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Bravo, M. (2019). Liderazgo Directivo. Organización de estados iberoamericanos para la educación, ciencia y la cultura. Madrid. España. Recuperado el 6 de enero 2021 de <http://www.oei.es>
- Caballero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Udegraf S.A.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima. San Marcos.
- Cahuana, E.(2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Edición Pirámide.
- Castro, A. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Changanaqui, M. (2017). Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/434>
- Chiavenato, I., (1999). Administración de los Recursos Humanos. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. Argentina.

- Chorres, V. (2020). Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61552>
- Durand, J.C. (2012). Gestionar instituciones educativas socialmente responsables: Aprender, Servir e Innovar. Universidad Austral. Argentina. Recuperado el 27 de mayo 2021 de <https://www.teseopress.com/gestioneducativaresponsable/>
- Elmore, R. (2008). Leadership as the practice of improvement. En Pont, B., D. Nusche and D. Hopkins (eds.) (2008). *Improving School Leadership*, Volume 2 (pp. 37-68). Paris: OECD.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. México. Editorial Planeta.
- Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61410>
- Garzón, M.A. (2019). Liderazgo transformacional. [Artículo, Universidad Nacional Autónoma de México]. Recuperado el 7 de abril 2021 de https://www.researchgate.net/publication/332275264_Articulo_Liderazgo_transformacional_ides_abril_2019
- Gento, S.(2002). *Institución educativa para la calidad total*. Editorial la Murallo. S. A., Madrid.
- Geoconda, E. N.(2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador [Tesis de maestria]. Recuperado 22 de mayo 2021 de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1423>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGraw Hill.
- Kazdin, A. (2001). *Métodos de investigación en Psicología Clínica* (3.ª ed.). México: Edit. Pearson.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial. Alfa.

- León, C.F. (2008). Salud escolar y educación para la salud. Artículo. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado el 25 de mayo de 2021 de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v13n1/v13n1a02.pdf>
- León, O. & Montero, I. (2005) *Métodos de investigación en Psicología y educación*. (3.ª ed.). España: Edit. Universidad Antón de Madrid.
- López, J. (2018). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14, 1,71–92.
- Maxwel, J.(1998). *Las 21 leyes del Liderazgo*. Nashville.Thomas Nelson, Inc.
- MINEDU (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de la Instituciones Educativas. Lima MINEDU
- MINEDU (2013). Marco de buen desempeño docente. Editorial Navarrete. Santa Anita. Lima. Perú.
- Manrique, T. A.(2018). Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”[Tesis de maestría]. Guayaquil, Ecuador, 2017.
- Maya, E., Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. Recuperado el 07 de enero 2021 de <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá. Colombia. Editorial magisterio.
- Morles, V.(2011). Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación. *Revista de Pedagogía*, XXXII(91),131-146.[fecha de Consulta 23 de Mayo de 2021]. ISSN: 0798-9792. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926549008>
- Muñiz, L.,(2009). Control presupuestario. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/control-presupuestario.html>
- Ordinola, G.T.(2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40857>
- Orellana, H.K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. [Artículo]. Recuperado 25 de mayo 2021 de <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

- Orellana López, Dania M^a y Sánchez Gómez, M^a Cruz (2006). TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1), 205-222. [Fecha de Consulta 4 de Junio de 2021]. ISSN: 0212-4068. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321886011>
- Paragua, M. (2008). *Investigación educativa*. Editorial JTP Editores E.I.R.L. Perú.
- Pretell, M. (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en La Institución Educativa "Nuestra Señora de las Mercedes"*. Ayacucho, 2018 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.122DB7B2&lang=es&site=eds-live>
- Reguant, M., y Martínez-Olmo, F. (2014). *Operacionalización de variables*. Artículo. Barcelona. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Reyes, V. (diciembre, 2017). *RIDE. Revista Iberoamericana de Investigación para el Desarrollo docente*. Vol(8). Num. 15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Reyes, M.S.(2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica* [Tesis, UCV]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Sáenz,L.(2017). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la gestión educativa de la I.E. N° 89008, Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10760>
- Sanchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Sardo, D.(2017). *Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas* [Artículo, Universidad Nacional de Altiplano]. Puno. Perú. Recuperado el 12 de abril 2021 de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6244>

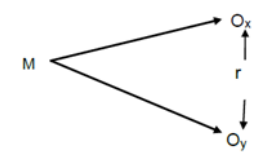
- Tataje, F. (2017). Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- UCV, (2020). Guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis para la obtención de grado académico y títulos profesionales. Vicerrectorado de investigación. Lima. Perú.
- UNESCO, (2016). Manual de gestión para directores de instituciones educativas, Unesco, Lima. Recuperado:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Vilchez, J. (2005). Elementos de estadística y probabilidades. Lima. Editorial Gráfica.
- Wachowicz, J., & Horne, V. (2010). Fundamentos de Administración Financiera (Décimo tercera ed.). México: Pearson Educación.
- Westreicher, G., (2020). Financiación o financiamiento. Artículo. Recuperado de economipedia.com

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021

AUTOR: ESCALANTE ROJAS, Raúl

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?,</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>PE1: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE1: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE1: Existe influencia del liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p> <p>HE2: Existe influencia del liderazgo directivo</p>	<p>VARIABLE 1. Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>VARABLE 2 Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica aplicada</p> <p>NIVEL O ALCANCE Explicativa</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental, transeccional</p>  <p>Donde:</p>

<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021?</p>	<p>OE2: Describir la influencia del liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p> <p>OE3: Evaluar la influencia del liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p> <p>OE4: Describir la influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021</p>	<p>en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p> <p>HE3: Existe influencia del liderazgo directivo en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p> <p>HE4: Existe influencia del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.</p>	<p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>M= muestra, profesores</p> <p>O_x=Observación de la variable (x) Liderazgo directivo</p> <p>O_y=Observación de la variable (y) Desempeño docente</p> <p>r= Coeficiente de correlación entre las variables</p> <p>POBLACIÓN/ MUESTRA:</p> <p>La muestra lo integraron, la población total de 20 docentes que tiene la Institución Educativa de Singa, que formó como parte de la unidad de análisis del presente estudio.</p>
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Según Gento (2002), los directores de las organizaciones educativas deben ejercer el liderazgo durante el desarrollo del quehacer pedagógico, su preocupación debe orientarse en impulsar el potencial accionar de los miembros de la institución, con el objetivo de encaminar de manera conjunta a la consecución de una instrucción de calidad.	Se utilizará como instrumento una ficha de observación para evaluar la variable: liderazgo directivo. El cual se operacionalizará en base a las siguientes dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	-Organiza las interactivamente las planificaciones organizacionales. -Incentiva la participación de los trabajadores de la organización y de la sociedad. -Brinda las facilidades operativas que favorecen calidad de los aprendizajes.	Ordinal 1= Nunca

Desempeño docente

<p>Finalmente, se materializa en calidad educativa.</p>	<p>aprendizajes. Además, la escala de evaluación será: nunca, a veces y siempre. Asimismo, el instrumento constará constituido de 20 ítems. Finalmente las dimensiones fueron fundamentadas por el Minedu(2016)</p>	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>- Liderar la evaluación de la gestión institucional y rinde cuentas oportunamente. - Lidera y promueve las comunidades de aprendizaje entre los maestros su organización. -Gestiona los procesos pedagógicos de calidad en la interna de su institución.</p>	<p>2= Muy pocas veces 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>
<p>Chiavenato (2010), sostiene que es una diversidad de acciones o conductas perceptibles, el cual es importante para alcanzar los</p>	<p>Se empleará como instrumento una ficha de observación para evaluar el variable: desempeño docente. El cual se</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>-Comprende la característica de los educandos, el contexto, los enfoques, los contenidos curriculares</p>	

<p>objetivos institucionales. En tal sentido, se concluye que el desempeño laboral es el activo más importante con que cuenta una organización.</p>	<p>operacionalizará mediante las dimensiones siguientes: 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 e identidad docente. La escala de calificación será como: nunca, a veces y siempre. El instrumento estará compuesto por 32 preguntas. Finalmente</p>	<p>que enseña y los procesos pedagógicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza planificación de la enseñanza colegiadamente. -Crea clima favorable para construir el aprendizaje. -Conoce los procesos didácticos y las estrategias de enseñanza, como también domina su especialidad. -Realiza evaluación formativa a los estudiantes y en función a los objetivos institucionales.
---	--	--

<p>las dimensiones fueron fundamentados por el Minedu(2014)</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>-Realiza participación activa, crítica, democrática y colabora en la gestión de la institución.</p> <p>-Promueve canales de colaboración responsable, respeto a las familias y con la sociedad local.</p>
<p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>- Ejerce la profesión desde una perspectiva ética y respetando los derechos de los demás.</p>	<p>-Evalúa su práctica docente y promueve la interacción social permanente.</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3-A. Instrumento: Escala de valoración de Liderazgo Directivo

ESCALA DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente.

El cuestionario tiene por finalidad determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente. En tal sentido, se le agradece su gentil participación y colaboración en la ejecución de la presente investigación.

Asimismo, la ficha de observación es anónima, por favor lee con atención y responda con sinceridad marcando con una "X" en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde. Además, el tiempo de duración es aproximadamente de 15 minutos.

Escala de calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
1.	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.					
2.	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					

4.	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente					
5.	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6.	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
7.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
8.	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
9.	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa					
10.	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.						
11.	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
12.	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.					
13.	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
14.	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
15.	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.					
16.	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.					
17.	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					

18.	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.					
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean logra.					

Lima, Junio de 2021

Anexo 3-B. Instrumento: Escala de valoración del Desempeño Docente.

ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente.

El cuestionario tiene por finalidad determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente. En tal sentido, se le agradece su gentil participación y colaboración en la ejecución de la presente investigación.

Asimismo, la ficha de observación es anónima, por favor lee con atención y responda con sinceridad marcando con una "X" en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde. Además, el tiempo de duración es aproximadamente de 15 minutos.

Escala de calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.					
4.	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes.					

6.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
8.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9.	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
11.	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
12.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
14.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
17.	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.					
18.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
19.	Desarrolla, individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que mejora la calidad del servicio educativo en la escuela.					
21.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
22.	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.					
24.	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						

25.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.					
27.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.					
28.	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.					
30.	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos profesionales.					
31.	Toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.					

Lima, Junio de 2021

Anexo 4-A: Certificado de validez por criterio de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos Escala de Valoración del Liderazgo Directivo y Escala de Valoración del Desempeño Docente que el investigador Raúl ESCALANTE ROJAS, usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, mayo de 2021

Nombres y apellidos
Cargo, experticia u otro

Anexo 4-B: Certificado de validez por criterio de jueces

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO y ESCALA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE que el investigador Raúl ESCALANTE ROJAS, usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, mayo de 2021

Nombres y apellidos
Cargo, experticia u otro



M.M. Doris S. Soto Ochoa

Anexo 4-C: Certificado de validez por criterio de jueces

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO y ESCALA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE que el investigador Raúl ESCALANTE ROJAS, usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación "Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco. 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, mayo de 2021


I.E. N° 32422 COLEGIO NACIONAL
SAN PEDRO DE BARIARCA
DIRECCIÓN
DEPARTAMENTO DE HUAMALÍES
Mg. JORGE E. CONQUIRA PAMPA
DIRECTOR
Nombres y apellidos
Cargo, experticia u otro

Anexo 5: Tabla de jueces

TABLA DE JUECES PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE	DNI	ESPECIALIDAD
Mg. COAQUIRA PAMPA, Jorge Emilio	N° 02040963	Psicología Educativa
Mg. SOTO GUTIERREZ, Doris Silvia	N° 04074671	Administración educativa
Mg. TARAZONA BARDALES, Joel Cipriano	N° 22513276	Gestión y planeamiento educativo

Anexo 6-A: Resultado de confiabilidad de prueba piloto: Escala de medición de Liderazgo Directivo.

Tabla 1A:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Tabla 2A: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,941	,941	20

Tabla 3A:

Estadísticas de total de elemento

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Lider1	60,83	107,061	,667	.	,937
Lider2	60,92	109,538	,553	.	,939
Lider3	60,58	110,992	,526	.	,940
Lider4	60,42	110,992	,669	.	,938
Lider5	60,25	111,477	,489	.	,940
Lider6	60,58	109,356	,650	.	,938
Lider7	60,67	109,697	,530	.	,940
Lider8	61,08	106,447	,584	.	,939
Lider9	60,67	104,606	,749	.	,936
Lider10	60,67	101,697	,926	.	,932
Lider11	60,92	107,902	,564	.	,939
Lider12	60,42	110,265	,559	.	,939
Lider13	60,58	103,902	,890	.	,934
Lider14	61,42	105,356	,598	.	,939
Lider15	60,58	110,629	,451	.	,941
Lider16	60,92	111,356	,432	.	,941
Lider17	60,75	101,841	,841	.	,934
Lider18	60,67	103,879	,793	.	,935
Lider19	60,83	102,879	,818	.	,934
Lider20	60,67	108,061	,638	.	,938

Anexo 6-B: Resultado de confiabilidad de prueba piloto: Escala de medición de Desempeño Docente.

Tabla 1B: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Tabla 2B: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,924	,925	23

Tabla 3B:

Estadísticas de total de elemento

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desemp1	75,58	60,992	,768	.	,916
Desemp2	75,42	64,447	,613	.	,920
Desemp3	75,50	65,000	,515	.	,921
Desemp4	75,67	64,061	,632	.	,920
Desemp6	75,50	61,364	,738	.	,917
Desemp8	75,67	64,061	,632	.	,920
Desemp9	75,25	66,205	,502	.	,922
Desemp11	75,25	65,477	,621	.	,920
Desemp12	75,75	62,205	,672	.	,918
Desemp14	75,75	58,932	,837	.	,914
Desemp15	75,58	63,720	,665	.	,919
Desemp17	75,92	67,356	,318	.	,924
Desemp18	75,92	63,720	,463	.	,923
Desemp19	76,08	60,811	,601	.	,921
Desemp21	75,42	64,992	,542	.	,921
Desemp22	75,75	59,659	,771	.	,916
Desemp24	75,92	64,265	,413	.	,924
Desemp25	75,58	65,538	,441	.	,923
Desemp26	76,00	69,455	-,021	.	,929
Desemp27	75,83	60,515	,721	.	,917
Desemp28	75,58	65,356	,463	.	,922
Desemp30	75,67	64,788	,541	.	,921
Desemp31	75,25	65,477	,621	.	,920

Anexo 12

PRUEBA DE HIPÓTESIS

a) Hipótesis general.

Paso 1:

H₀: No existe correlación lineal entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H₀: $\rho = 0$

H₁: Existe correlación lineal significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H₁: $\rho \neq 0$

Paso 2: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Tabla 1

Correlación del liderazgo directivo y desempeño docente.

		Suma Desempeño Docente	Suma Liderazgo o Directivo
Correlación de Pearson	Suma desempeño doc.	1.000	.676
	Suma Liderazgo Dir.	.676	1.000
Sig. (unilateral)	Suma Desempeño Doc.	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.001	.
N	Suma Desempeño Doc.	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor < 0,050 se concluye H_1

Paso 5: Conclusión

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación lineal positiva entre el liderazgo directivo y desempeño docente, ya que el coeficiente de correlación (0,676) es significativo, debido a que el p-valor (0,001) es menor a la nivel de significancia ($\alpha = 5\%$) de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor desempeño docente y a menor ejercicio del liderazgo directivo habrá menor desempeño docente.

b) Hipótesis Específico 1:

Paso 1:

H_0 : No existe correlación lineal entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

$H_0: \rho = 0$

H_1 : Existe correlación lineal significativa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.

$H_1: \rho \neq 0$

Paso 2: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Tabla 2*Correlación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje.*

		Suma preparación	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma preparación	1.000	.661
	Suma Liderazgo Dir.	.661	1.000
Sig. (unilateral)	Suma preparación	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.001	.
N	Suma preparación	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaboración propia

Si el $p\text{-valor} \geq 0,050$ se concluye H_0 **Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1** **Paso 5: Conclusión**

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación lineal positiva entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el coeficiente de correlación (0,661) es significativo, debido a que el p-valor (0,001) es menor a la nivel de significancia ($\alpha = 5\%$) de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor preparación para el aprendizaje de los estudiantes y a menor ejercicio del liderazgo directivo habrá menor preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

c) Hipótesis Específico 2.**Paso 1:**

H_0 : No existe correlación lineal entre el liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

$H_0: P = 0$

H₁: Existe correlación lineal significativa entre el liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H₁: $\rho \neq 0$

Paso 2: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Tabla 3

Correlación entre el liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje.

		Suma enseñanza	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma enseñanza	1.000	.530
	Suma Liderazgo	.530	1.000
	Dir.		
Sig. (unilateral)	Suma enseñanza	.	.008
	Suma Liderazgo	.008	.
	Dir.		
N	Suma enseñanza	20	20
	Suma Liderazgo	20	20
	Dir.		

Fuente: Elaboración propia

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor < 0,050 se concluye H₁

Paso 5: Conclusión

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación lineal positiva entre el liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ya que el coeficiente de correlación (0,530) es significativo, debido a que el p-valor (0,008) es menor a la nivel de significancia ($\alpha = 5\%$) de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes y a menor ejercicio del liderazgo directivo habrá deficiente calidad de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

d) Hipótesis Específico 3.

Paso 1:

H₀: No existe correlación lineal entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H₀: $\rho = 0$

H₁: Existe correlación lineal significativa entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H₁: $\rho \neq 0$

Paso 2: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo directivo y participación en la gestión.

		Suma Participación	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma Participación	1.000	.693
	Suma Liderazgo Dir.	.693	1.000
Sig. (unilateral)	Suma Participación	.	<.001
	Suma Liderazgo Dir.	.000	.
N	Suma Participación	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaboración propia

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor < 0,050 se concluye H₁

Paso 5: Conclusión

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación lineal positiva fuerte entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, ya que el coeficiente de correlación (0,693) es significativo, debido a que el p-valor (0,001) es menor a la nivel de significancia ($\alpha=5\%$) de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mayor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y a menor ejercicio del liderazgo directivo habrá menos participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

b) Hipótesis Específico 4.

Paso 1:

H_{04} : No existe correlación lineal entre el liderazgo directivo y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021

H_{04} : $p = 0$

H_4 : Existe correlación lineal significativa entre el liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco 2021.

H_4 : $p \neq 0$

Paso 2: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Tabla 5

Correlación del liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad.

		Suma desarrollo	Suma Liderazgo Directivo
Correlación de Pearson	Suma desarrollo	1.000	.569
	Suma Liderazgo Dir.	.569	1.000
Sig. (unilateral)	Suma desarrollo	.	.004
	Suma Liderazgo Dir.	.004	.
N	Suma desarrollo	20	20
	Suma Liderazgo Dir.	20	20

Fuente: Elaboración propia

Si el $p\text{-valor} \geq 0,050$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1

Paso 5: Conclusión

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación lineal positiva entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente , ya que el coeficiente de correlación (0,569) es significativo, debido a que el p-valor (0,004) es menor a la nivel de significancia ($\alpha = 5\%$) de donde se afirma que: a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor dedicación en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y a menor ejercicio del liderazgo directivo habrá menor dedicación en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.