



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 San Miguel Otuzco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Mendoza Ruiz, Wilder (ORCID: 0000-0003-2719-6659)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa.

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoría

A DIOS: por ser mi amigo fiel quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban ,enseñándome a encaminar ante las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento y continuar luchando día tras día.

A mis Padres por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi madre por su ayuda y constante cooperación y a mi esposa por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles de mi vida.

Agradecimiento

Al concluir la presente investigación ha sido y es para mi vida profesional un significado especial, esto no hubiera llevado a cabo sin la colaboración de las personas que me apoyaron la realización de la misma.

Agradezco muy especialmente a mi asesor Mg. Villacorta Valencia Henry, por su valioso apoyo y sus sabias enseñanzas.

A todos los maestros de la Universidad “César Vallejo” que participaron en mis conocimientos.

A mis amigos y amigas de estudios y trabajos que compartimos grandes experiencias en mi vida universitaria.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoría	ii
Agradecimiento	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2. Operacionalización de Variables:	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII.RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de los docentes de la I.E. San Miguel del distrito de Usquil en Otuzco, 2021.	17
Tabla 2	Nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de San Miguel Otuzco, 2021.	21
Tabla 3	Nivel de desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.....	22
Tabla 4	Resultados Prueba de Normalidad: Kolmogórov-Smirnov vs Shapiro-Wilk.....	23
Tabla 5	Resultado de la Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. ...	24
Tabla 6	Resultado de la Influencia liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.	25
Tabla 7	Resultado de la Influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel, Otuzco, 2021.	26
Tabla 8	Resultado de la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa N° 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.	27
Tabla 9	Resultado de la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa N° 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.	28

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de liderazgo Directivo en una Institución Educativa de San Miguel Otuzco, 2021.....	21
Figura 2. Nivel de desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.....	22

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en la institución educativa N°80278 de San Miguel, Otuzco. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico con diseño descriptivo – correlacional causal la muestra estuvo conformada por 30, docentes quienes fueron elegidos en forma no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario donde se contó con la participación de 30 docentes quienes componen el total de la población de la institución educativa participantes los cuales fueron evaluados mediante el Cuestionario de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente que fue validado mediante el juicio de expertos, y se ha demostrado la confiabilidad cuyo resultado alcanzado fue un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.774 de liderazgo directivo y desempeño docente con un 0.802. De acuerdo a los resultados se ha demostrado que el 56.67% indica que el nivel de liderazgo es regular por su parte. un 70% de los docentes indica que el desempeño docente es regular. Se llegó a la conclusión que existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N°80278 San Miguel, Otuzco dado que el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 52% el que refleja, que existe una buena correlación significativa positiva fuerte ($\rho = .0721$, $p < 0.16$) entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, Desempeño Docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of management leadership on teacher performance in the educational institution N°80278 of San Miguel, Otuzco. The research was developed under the quantitative approach, basic type with a descriptive - causal correlational design, the sample consisted of 30 teachers who were chosen in a non-probabilistic way. The technique used was the survey and the instrument for data collection was the questionnaire with the participation of 30 teachers who make up the total population of the participating educational institution, who were evaluated by means of the Questionnaire of Managerial Leadership and Teaching Performance that was validated by means of expert judgment, and whose reliability has been demonstrated with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.774 of managerial leadership and teaching performance with 0.802. According to the results, it has been shown that 56.67% indicate that the level of leadership is regular. 70% of the teachers indicate that the teaching performance is regular. It was concluded that there is a significant influence between managerial leadership and teacher performance in the educational institution N°80278 San Miguel, Otuzco given that the value of the coefficient of determination R^2 equal to 52% which reflects that there is a good strong positive significant correlation ($\rho = .0721$, $p < 0.16$) between managerial leadership and teacher performance.

Key words: Managerial Leadership, Teacher Performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones educativas requieren de líderes, que contribuyan a formar una educación acorde a las demandas de la sociedad moderna. Uno de los principales problemas que se puede encontrar en la dirección o administración escolar es la carencia de docentes que puedan ejercer labores y/o funciones directivas, y puedan cumplir con los objetivos estratégicos trazados, que posean habilidades, competencias que les permitan liderar esto sugiere, que las instituciones educativas necesitan un gran cambio a nivel jerárquico. Por su parte Raxuleu (2016) manifiesta que el líder pedagógico, y el buen desempeño docente constituyen los 2 componentes que determinan la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, pues para ejercer el liderazgo de una manera correcta se debe de poseer cualidades, capacidades y actitudes de responsabilidad, de superación para responder ante cualquier eventualidad, exigencias y objetivos trazados, por otra parte, el buen desempeño docente garantizará la imagen de la institución y contribuirá con el desarrollo académico de los estudiantes.

En toda institución educativa es de vital importancia, implementar el sistema de gestión educativa, a través del líder pedagógico que permita determinar soluciones a las diversas problemáticas que se suscitan a diario en las instituciones educativas de este modo, contribuir con la mejora de los aprendizajes, de calidad en la educación con el desarrollo justo y solidario de la sociedad. Además es de vital importancia analizar y medir el nivel de trascendencia que tiene la institución educativa en la formación del alumno tanto, a nivel cognitivo como psico - emocional. Para alcanzar una buena y adecuada formación del estudiante, es necesario que todas las partes involucradas cooperen, coordinen y trabajen juntos en bien de los maestros, así como la plana directiva, y todos con el fin de asegurar el éxito del servicio de la educación Reyes (2019)

MINEDU (2015), en su informe de *“Estado de la educación en el Perú Análisis y perspectivas de la educación básica”*, refiere que en nuestro país la educación desde hace décadas está, en crisis manifestándose fundamentalmente en el nivel de conocimiento, que obtienen los alumnos al concluir sus estudios en las instituciones educativas públicas, situadas en zonas rurales, pues, en estos casos donde no existe un buen desempeño docente existe, una mala gestión educativa,

el cual se ve reflejado en una mala gestión pedagógica, administrativa e institucional en la institución educativa.

Cabe mencionar, que la calidad de la educación en cualquier parte del mundo desde esta perspectiva, que un buen líder directivo tiene como principal objetivo, crear e innovar un conjunto de acciones que permitan una buena gestión, eficaz y eficiente, usando para ello directrices o dimensiones como: dirigir un trabajo pedagógico, ejecutar un liderazgo eficaz y eficiente, promover y ser tolerante generando un clima institucional empática con todos los agentes de la comunidad educativa con la solución de moldear la labor docente, y crear un buen ambiente laboral en consecuencia un buen desempeño docente Chávez (2017). Es el director quien asume, también un trabajo pedagógico efectuado con el fin de mejorar el aprendizaje en una institución, como crear un buen clima de trabajo, y mejorar la empatía con la comunidad educativa el buen desempeño del docente, con el fin, de generar una buena imagen institucional Ayala (2016).

Referente la variable desempeño docente es la reflexión ordenada, sobre su práctica docente, conjunto de actitudes positivas que apuntan a lograr objetivos claros, contundentes para que la institución pueda crecer, y tener un nivel educacional de valor, trabajo en equipo en la contribución con sus pares y su colaboración en acciones de mejora académica MINEDU (2015). Asimismo, como la secuencia de acciones y/o conductas que apuntan a cumplir objetivos con el propósito de generar una educación con mejoras en la calidad y fortalecer la estructura educacional de la institución Chiavenato (2015),

Las instituciones educativas en el país mide el desempeño del docente por el aprendizaje del alumno; es decir, el aprendizaje se convierte en un indicador del buen o mal desempeño docente, además, hace referencia que el buen desempeño está ligado al cumplimiento de las funciones designadas, como el de ofrecer a los alumnos una instrucción académica, plena e integral en su labor en base a los principios de mejora del aprendizaje de los estudiantes, (Balda y Guzmán, 2016).

Asimismo, algunos docentes que han ocupado cargos directivos no asumen un liderazgo compartido y efectivo, realizando un desempeño docente limitado, ante ello los investigadores concluyen que el liderazgo directivo y el desempeño docente

están altamente relacionados con buen liderazgo, coordinado y compartido. Lujan y Olivares,(2018)

En nuestra institución educativa pública N° 80278 San Miguel Otuzco, causa preocupación en algunos problemas que se suscitan dentro de la institución educativa, como la escasa coordinación entre el personal directivo y los docentes para brindar una educación de calidad a los estudiantes, docentes que no se identifican con la institución educativa, algunos docentes demuestran dificultades en su práctica pedagógica por ende, no existe un adecuado acompañamiento o soporte pedagógico al docente, pues, el director no tiene mucha preocupación en lo que respecta a la interrelación entre la comunidad educativa y la comunidad estudiantil y sus involucrados finalmente, cabe citar la incomodidad por parte de algunos docentes, respecto al poco apoyo de las autoridades directivas en lo concerniente a promover capacitaciones permanente, por parte de los docentes en las actividades educativas.

En visto de lo expresado se consideró plantear la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021?

Podemos justificar, esta investigación desde tres puntos de vista de **manera teórica**, la presente investigación permitirá conocer cuantitativamente la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, así como la relación con sus dimensiones constitutivas pues, en nuestro entorno educativo no se dispone de dichos parámetros que indiquen dicha relación de **manera práctica**, se puede plantear y fomentar la implementación de propuestas y estrategias que mejoren el liderazgo directivo y causen un efecto positivo en el desempeño docente, finalmente de **manera metodológica**, podemos justificar mediante la aplicación de instrumentos que poseen validez y confiabilidad para la obtención de datos los cuales, nos servirán para proyectar propuesta de mejora con el fin, de garantizar un buen desempeño docente y una buena enseñanza de calidad.

Esta investigación presenta el siguiente objetivo general. Determinar la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021 por otra parte, se formuló los siguientes objetivos específicos.

Determinar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Determinar el nivel del desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Asimismo, Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución de San Miguel Otuzco, 2021. Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. De igual manera tenemos la Hipótesis general. Existe influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021. Mientras que la hipótesis nula planteada es la siguiente. No existe influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El liderazgo ha prevalecido desde épocas inmemorables, pues ha jugado un rol de suma importancia en diversas actividades en el transcurrir de las épocas. El término liderazgo es muy amplio, podemos encontrar definiciones de carácter internacional, tal como es el caso de Madrigal (2018) en su investigación para la editorial Mc Graw - Hill, Liderazgo y desempeño docente , quien define el liderazgo como el punto de partida para poder realizar y lograr una buena gestión, así mismo, cada líder, asume y expresa una forma o estilo de liderazgo distinto en cada situación, pues éste depende del patrón típico de conducta circunstancial en la cual se encuentra el individuo con diseño correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental transversal, en una institución de Barranquilla – Colombia, con una muestra de 48 colaboradores. Se obtuvo como resultados que existe relación entre los estilos de liderazgo y modelos de gestión educativa ($r=.353$, $p<0.05$). Concluyó en homogeneizarse y mejorar si se implementara tácticas y estrategias de motivación al docente, pues es aquí donde se tienen algunos inconvenientes, por otro lado, ambos autores indican que se debe desarrollar programas que impulsen y relacionen la participación de la comunidad educativa, se creen ambientes de trabajo saludables, con el fin de que tanto los docentes y los estudiantes se sientan más comprometidos con la institución educativa.

Por otra parte, tenemos a Raxuleu (2016) manifiesta el equipo directivo y desempeño docente, en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala; con una muestra de 156 colaboradores; con diseño descriptivo y tipo cuantitativo. Concluye que el liderazgo directivo y el buen desempeño docente constituyen los 2 componentes que determinan la calidad de formación integral del estudiante pues ejercer el liderazgo de una manera correcta se debe de poseer cualidades, capacidades y actitudes de responsabilidad, superación, control y disciplina para responder ante cualquier eventualidad, exigencias y objetivos trazados, por otra parte, el buen desempeño docente garantizará la imagen de la institución y contribuirá con el desarrollo académico de los estudiantes.

Asimismo Gamboa, Patiño y García (2017) quien tuvo como objetivo evaluar el desempeño profesional docente, demostró que las herramientas para el mejoramiento del aprendizaje están íntimamente relacionadas con el desempeño

docente, mostrando interés de lograr las condiciones mínimas y necesarias de trabajo para satisfacción del aprendizaje del estudiante, para nuestro caso, se pudo evidenciar que el desempeño docente es uno de los factores importantes que debe de prevalecer en el liderazgo directivo, para ello se aplicó la encuesta; a una muestra de 60 participantes. De lo estudiado se concluye que, el 64% de los docentes piensan que el desempeño de su director es satisfactorio, sin embargo, el aspecto negativo recae en el desempeño de su autoridad, por lo que el 68% respondieron que su director no interviene positivamente en el personal. Quien tuvo como objetivo evaluar el desempeño profesional docente.

Por otra parte Nieves, (2016) en su investigación *analizar la supervisión y desempeño profesional docente*; en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay- Estado de Aragua – Venezuela”, menciona que el liderazgo está vinculado al desarrollo de ciertas conductas que se relacionan directamente con la organización y supervización, con el fin de crear un ambiente de trabajo o desarrollo cómodo que permita explotar las destrezas de todas las personas que se encuentran bajo el mando del líder con un enfoque cuantitativo, para ello se tomó como muestra a 30 docentes. Como resultado se obtuvo que, un 50% consideran que el director casi nunca se muestra como líder, un 75% señala que solo algunas veces realizó acciones de liderazgo. En cuanto a si influye en su personal, el 40% considera que solo algunas veces, en lo que se refiere a capacitarlos, un 50 % manifestaron que rara veces, esto preocupa ya que esto es fundamental para optimizar el proceso de instrucción.

Algunas otras definiciones a nivel nacional como es el caso de Morales (2017) en su tesis magistral denominada, Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional en la Institución Educativa San Felipe, UGEL 04 - Lima, 2014, concluye es de vital importancia del liderazgo, pues permite incentivar el diálogo y la búsqueda de soluciones o acuerdos ante una situación o circunstancia, es por esto, que es de suma importancia el estudio y o las posibles vinculaciones con otras actividades, es de tipo no experimental, con un diseño descriptivo – correlacional, cuyo objetivo fue determinar la influencia entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de las instituciones educativas, con una muestra de 46 docentes.

Los resultados encontrados refieren que el liderazgo pedagógico mantiene una relación leve altamente significativa ($r=.356$ $p<.01$).

Macachuachi (2017) en su tesis de licenciatura, Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata puerto Maldonado – 2016, concluyen que el liderazgo directivo es el factor esencial para ayudar a los docentes, padres de familia y/o personas involucradas a una institución educativa a identificar sus metas, generando conductas posibles de ser asimiladas, motivándolos en su desempeño dentro de la organización educativa el tipo de investigación, no experimental, con un diseño descriptivo – correlacional simple con una muestra de 40 docentes aplico un instrumento del cuestionario.

Reyes (2016) en su investigación *Gestión educativa y práctica docente en una institución educativa de Ica*, realizó un estudio no experimental – descriptivo correlacional donde concluye que el liderazgo directivo tiene relación directa y positiva con la gestión educativa y el desempeño docente, esto conlleva a que el líder o director tome el control y desempeñe sus funciones de una manera óptima, ordenada y eficaz, con el fin de mejorar la calidad de enseñanza y fortalecer la gestión educativa las instituciones educativas e incrementar su desempeño a través del fortalecimiento del liderazgo el desafío que tiene el directivos y sus docentes por delante es grande siendo el fin último es lograr aprendizajes.

Canilla (2017) en su investigación de maestría, Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inca Garcilaso de la Vega Cusco, 2017, hace mención que el liderazgo directivo concierne en una serie de acciones y procesos que moldean el futuro, asumiendo responsabilidades, resolviendo problemas, convirtiéndose en entes activos, creando nuevos escenarios y circunstancias beneficiosas para la comunidad educativa.

A nivel local, en investigaciones como la de Luján y Olivares (2018) en su tesis de posgrado denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa”, en donde exponen que los problemas más comunes en una institución educativa, son más propensos a la aceptación de un tipo de liderazgo carismático, lo que evidentemente no garantiza que la institución educativa consiga sus

objetivos institucionales trazados, por otra parte, algunos docentes que han ocupado cargos directivos no asumen un liderazgo compartido y efectivo realizando un desempeño docente limitado; ante ello, los investigadores concluyen que el liderazgo directivo y el desempeño docente están altamente relacionados, y su mejora depende de un buen liderazgo coordinado y compartido. Cuyo tipo de investigación fue básica, mediante un diseño correlacional – descriptivo en el colegio Mariátegui de El Porvenir, con una muestra de 96 colaboradores, demostrando un alto nivel de asociación entre las variables ($r=.877$, $p<0.01$).

En lo referente a la delimitación conceptual del liderazgo directivo según Gento (2002) en su obra denominada, Instituciones educativas para la calidad total, describe que la plana directiva de una institución educativa debe liderar con énfasis en donde predomine falencias pedagógicas, teniendo como principal objetivo, impulsar el potencial y destrezas de los miembros de la institución, encaminando a lograr una educación de calidad, y un buen servicio pedagógico, por otro lado, tenemos la investigación de Chiavenato (2015), menciona que el liderazgo es la atribución de las responsabilidades de un entorno, dirigidas a mantener un proceso en el cual se puede guiar a objetivos en favor del desarrollo integral de sus miembros.

En tal sentido, MINEDU (2015) da por concepto al liderazgo directivo, como el trabajo eficaz y eficiente en conjunto con la comunidad educativa, en donde se ejecuta gestiones continuas, con el fin de garantizar una buena práctica pedagógica y de calidad en el ejercicio de la gestión organizativa, institucional, curricular y del recurso humano.

En cuanto a la importancia del liderazgo directivo según MINEDU (2015) describe que la importancia radica en que identifica las diversas necesidades en la institución, buscando soluciones de forma sistemática, sostenida, eficiente y eficaz con el fin de lograr el desarrollo y buen desempeño docente, así como el bienestar de los estudiantes, es por ello que un buen liderazgo trae consigo el desarrollo de la calidad y una mejor imagen institucional.

En tal sentido que el buen desempeño del líder es implementar un sistema de gestión educativa, a través de un buen liderazgo directivo que permita determinar

soluciones a las diversas problemáticas que se suscitan a diario en las instituciones educativas, de este modo, contribuir con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y con el desarrollo justo y solidario de la sociedad. Figueroa (2019) Asimismo es de vital importancia estudiar, analizar y medir el nivel de trascendencia que tiene la institución educativa en la formación del alumno, tanto a nivel cognitivo como psico - emocional. Para alcanzar una buena y adecuada formación del estudiante, es necesario que todas las partes involucradas cooperen, coordinen y trabajen juntos, en principal los maestros o docentes, así como la plana directiva o también llamados directivos, todos con el fin de asegurar el éxito del servicio de la educación Reyes (2019).

Por parte referente a las dimensiones del Liderazgo Directivo Según información del MINEDU (2015) podemos identificar dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, Implementar e innovar una institución, generando condiciones óptimas para el mejor aprendizaje de los alumnos, teniendo en cuenta el aporte de ideas de los docentes, con el fin de planificar y promover la buena convivencia entre miembros del centro educativo, padres de familia y estudiantes, buena infraestructura, capacitación de los docentes y un grato ambiente laboral libre de toxicidad; Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora del aprendizaje, Consiste en enrumbar e progreso profesional del docente, actualizando sus conocimientos mediante la gestión de capacitaciones, charlas de actualización, especializaciones, metodología de enseñanza, entre otras.

Por otro lado las funciones del liderazgo directivo según el estudio de Tataje (2017) podemos englobar las funciones en: (a) Influir positivamente, respeto, ejemplo y convicción a todos los miembros integrantes de la institución, esto es, el plantel directivo debe de transmitir seguridad como un buen líder, creando el ambiente propicio de trabajo, generando un dialogo fluido entre docentes, director y estudiantes, (b) Incentivar al progreso de los integrantes de la institución, esto se da a través de incentivos, promoviendo retos, haciendo valer las opiniones en pro de la mejora de la institución. Para poder lograr esto, el director debe de conocer la realidad de cada uno de los trabajadores, y no debe de ser ajeno a ello, debe de ser solidario y brindar apoyo y ayuda a quien lo necesite.

Según MINEDU (2015) el liderazgo se basa en las siguientes capacidades: (a) Capacidad técnica, corresponde al apoyo académico que el director brinda al docente con el fin de que se capacite, actualice y especialice para brindar un mejor servicio educativo (b) Capacidad para el manejo emocional y situacional, corresponde a mantener un ambiente laboral libre de toxicidad, manteniendo un dialogo horizontal con el docente con el fin de solucionar cualquier situación que pueda interferir con el desempeño de docente. (c) Capacidad de manejo organizacional, corresponde a estructurar una malla curricular eficiente que cumpla los objetivos planteados por el plantel docente.

Referente al enfoque teórico de liderazgo directivo se debe tomar en consideración lo planteado por Harold y Heinz (2001) el líder requiere habilidades y competencias específicas que se desarrollan con la práctica de acciones que respondan al ejercicio de funciones y responsabilidades propias del cargo y la función del directivo. Por ello, ejercer el liderazgo pedagógico y la gestión de la escuela por parte de los directivos implica dar respuesta a la necesidad actual de mejorar la calidad del aprendizaje y favorecer la formación docente como mediador del aprendizaje,

En tal sentido en el marco del buen desempeño directivo. Con el fin plantear mejoras en el desempeño de la plana directiva de las instituciones, el MINEDU (2015) formuló este elemento de vital importancia, pues enmarca los lineamientos y políticas que permiten el desarrollo del docente; por otra parte, este documento plantea como base que la institución asuma el compromiso del cambio en la gestión, mejorando el proceso en la pedagogía, teniendo como centro de aprendizaje toda la comunidad estudiantil, convirtiéndose en un vital y estratégico elemento para el desarrollo del plantel directivo. Para el buen desempeño se determinan los siguientes objetivos: Lograr una visión consistente del liderazgo pedagógico donde se resalte las actividades y funciones del director en la institución, tomar como modelo el MOF (Manual de Organización y Funciones) de un directivo eficaz, con el propósito de mejorar y orientar el buen desarrollo de todos los involucrados en la institución, orientar el proceso correspondiente a instruir y valorar la formación profesional de la plana directiva y docente.

Entre las teorías encontrados del liderazgo directivo poseen perspectivas teóricas, las cuales fueron clasificadas por James (1996) a continuación, detallamos algunas de ellas: (a) Teoría funcional, desde este enfoque el líder debe desempeñar cabalmente su función, transmitiendo su experiencia a los demás integrantes del grupo de trabajo, teniendo objetivos claros y precisos por cumplir. (b) Teoría sociológico, desde este ámbito, el líder tiene la potestad de la toma de decisiones, las cuales serán acatadas por los integrantes del grupo educacional, estas decisiones deben de procurar lograr metas y objetivos, así mismo, el líder debe de tener un dominio cognitivo que le permitan tomar las mejores decisiones en un contexto que se encuentra bajo una presión social y variación situacional constante. (c) Teoría naturalista, este enfoque asume que el líder posee la capacidad de comprender e discernir de una manera clara y ordenada, los patrones de comportamientos de sus colegas con el fin de obtener información de las incomodidades que se haya suscitado en el ambiente laboral. (d) teoría conductista, se basa en el accionar del líder en los distintos estilos de liderazgo, configurando su rol y haciendo prevalecer su potestad ante las personas que se encuentran bajo representación. (e) Teoría de contingencia, este enfoque prevé los posibles estilos de liderazgo que puedes aplicarse en determinadas situaciones durante el desempeño directivo. (f) teoría psicoanalítica, este enfoque analiza los diversos puntos de vista y opiniones que tienen las personas que se encuentran bajo la dirección de un líder, con el fin de emitir un juicio sabio y convincente.

Referente a la variable desempeño docente, Según MINEDU (2015) puede definirse por un conjunto de actitudes positivas que apuntan a lograr objetivos claros y contundentes, para que la institución pueda crecer y tener un nivel educacional de valor. Para Chiavenato (2015) manifiesta la secuencia de acciones y/o conductas que apuntan a cumplir objetivos con el propósito de generar una educación con mejoras en la calidad, y fortalece la estructura educacional de la institución.

Velezmoro (2019) menciona que referirse a desempeño docente, involucra las cualidades, destrezas profesionales y experiencias propias, que le permitan poder desarrollarse plenamente de forma eficiente y eficaz para afrontar los retos del ambiente de trabajo. Montenegro (2016), mide el desempeño del docente por el

aprendizaje del alumno; es decir, el aprendizaje se convierte en un indicador del buen o mal desempeño del docente, además, hace referencia que el buen desempeño está ligado al cumplimiento de las funciones designadas, como el de ofrecer a los alumnos, una instrucción académica plena e integral. Asimismo, Montenegro (2016) en su investigación nos menciona tres factores ligados al desempeño del docente: (a) Los asociados al docente, los cuales están ligados a la formación profesional, capacitaciones, etc. (b) Asociados a los estudiantes, los cuales involucran el manejo y control del entorno de trabajo. (c) Asociados al contexto, relacionados con la identificación de la realidad del ambiente de trabajo.

Valdez (2016) en su investigación sobre el desempeño docente, manifiesta que éste consiste en procesos sistemáticos que permiten acceder a una información válida y confiable, con el propósito de corroborar y medir el avance de aprendizaje del estudiante. Por otro lado, Argote (2018) en su estudio define el desempeño como el conjunto de acciones observadas que son importantes para cumplir con las metas de una institución, éstos pueden ser medidos en términos de competencia y nivel de aportación a la institución, basada en el grado de motivación y satisfacción al llevar a cabo su labor. Por otra parte Huillca (2015) en su trabajo para optar el grado de maestro, describe que la importancia del desempeño del educador se basa en que su constante labor, esto se puede evidenciar cuando el docente tiene la aprobación y apoyo de su institución, sus estudiantes y los padres de los alumnos, esto es de vital importancia, pues la aprobación del entorno influye en el sistema emotivo del docente y en consecuencia a ello, el docente se desempeñará de una manera óptima y eficiente.

En cuanto a sus dimensiones Según MINEDU (2015) se ha identificado 4 dimensiones: ***Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes***, se basa a planificar las actividades pedagógicas cotidianas del docente evitando improvisar en el trabajo, elaborar la programación curricular de trabajo considerando los intereses del estudiante, enfocados inclusiva e interculturalmente; ***Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***, conceptualiza el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, creando un entorno laboral propicio para el estudiante, generando la estimulación permanente a través del recurso didáctico oportuno, pertinente y relevante. El docente debe de crear el

ambiente propicio de aprendizaje, manteniendo la armonía entre docente – estudiante, viceversa, enseñando a ser tolerantes con las opiniones; por otra parte, el docente debe de usar criterios y herramientas con el fin de medir el aprendizaje de sus estudiantes, así como localizar e identificar los posibles problemas que se originen o hayan originado en su entorno de trabajo con el fin de mejorarlas;

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,

Aquí se puede evidenciar cuán importante son los integrantes de una institución educativa, pues deben de ser democráticos al momento de intercambiar opiniones, contribuyendo en la efectividad y soluciones de problemas, procurando siempre la buena comunicación y relación entre los integrantes del plantel directivo y docente, y sobre todo, manteniendo un trato amable y cordial hacia los padres, donde prevalezca el respeto, consideración y compromiso de ellos al momento de apoyar las diferentes actividades de sus hijos. aquí se puede evidenciar cuán importante son los integrantes de una institución educativa, pues deben de ser democráticos al momento de intercambiar opiniones, contribuyendo en la efectividad y soluciones de problemas, procurando siempre la buena comunicación y relación entre los integrantes del plantel directivo y docente, y sobre todo, manteniendo un trato amable y cordial hacia los padres, donde prevalezca el respeto, consideración y compromiso de ellos al momento de apoyar las diferentes actividades de sus hijos;

Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente,

Involucra la mejora individual y colectiva del docente, evitando estancarse a nivel cognitivo y retraso profesional, así mismo, comprende el interés de participar en las diversas actividades que desarrolla la institución, en conjunto con todos sus miembros, promoviendo iniciativas de mejorar de la calidad y el continuo aprendizaje de los alumnos. En esta dimensión, cada docente debe de ser consciente del desarrollo de su labor diaria, la de sus compañeros de trabajo de su identificación con la institución

Según el autor Cam (2005) enmarcamos los ejes del desempeño docente lo plantea de la siguiente forma, (1) Producción docente, referente al conocimiento y al dominio de la especialidad, teniendo en cuenta el desempeño, elaboración de material, habilidad para comunicarse con el estudiante y resolver problemas que se originen en su entorno. (2) Perfeccionamiento docente, se sustenta en el reiterativo y recuento auto análisis, en donde debe autoevaluar el nivel de conocimiento que

posee, si necesita capacitarse, adquirir nuevas destrezas, nuevos conocimientos, nuevas estrategias de aprendizaje, esto con el fin de mejorar, su práctica profesional las cuales le permitirá resolver problemas que se susciten durante su labor. (3) Proyección a la comunidad, este eje consiste que el docente participe las diversas actividades de la institución, contribuyendo a solucionar posibles problemáticas, satisfaciendo la demanda de los docentes que requieran reforzar su nivel académico mediante capacitaciones, especializaciones, con el fin de mejorar su actividad profesional.

En cuanto a las funciones del desempeño docente. Según el autor Marqués (2011) las principales funciones de un docente son: (a) Planificar materias teniendo como base el conocimiento del interés de sus alumnos, en los cuales debe de considerar las características propias del estudiante, sus requerimientos, su realidad socio-cultural, asegurando así el interés del estudiante. (b) Buscar y elaborar recursos didácticos, identificando los intereses temáticos, seleccionando una serie de materiales que perfeccionen la eficiencia y eficacia de la enseñanza, captando el interés de los estudiantes y convirtiéndolos en personajes activos. (c) Motivar al alumnado, aquí el docente debe de centralizar sus métodos con el fin de que el estudiante no pierda interés en su materia de enseñanza, evitando generar estrés, ambiente toxico, y de aburrimiento. (d) Realizar trabajos conjuntos, aquí el docente debe de comprender que él no es el eje ni la única fuente de conocimiento y aprendizaje, el docente debe de asegurar el aprendizaje del estudiante interactuando con ellos e intercambiando anécdotas o experiencias que permitirán comprender mejor la materia, de esta manera, el estudiante genera cierta autonomía en el estudio y esto le facilitara la comprensión de la actividad educativa.

Referente al marco del buen desempeño docente. MINEDU (2015) con el fin de lograr un correcto desarrollo y desempeño indicando las funciones que debe de desempeñar un docente. A continuación, mostramos los objetivos específicos descritos: (1) Establecer un dialecto común entre todos los involucrados en la educación, con el fin de entender y llegar a cumplir las metas trazadas. (2) Lograr la concientización de la labor pedagógica propia de los docentes, para generar una perspectiva dividida de la enseñanza-aprendizaje. (3) Incentivar el desarrollo integral

de los docentes tanto en el ámbito social como profesional. (4) Las políticas usadas tengan coherencia y una dirección definida.

Se puede centralizar en 4 enfoques del desempeño docente según MINEDU (2015):

(a) Enfoque sobre el aprendizaje, el estudiante deja de ser un receptor y se convierte en su propia fuente de información y aprendizaje generándose autonomía académica. (b) Enfoque sobre el sujeto que aprende, el estudiante deja de ser un elemento vacío y es considerado con un potencial por explotar. (c) Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje, el aula deja de ser el único entorno de enseñanza; se opta por otros medios tales como la naturaleza, las cosas cotidianas, procesos sociales, etc. (d) Enfoque pedagógico, el estudiante se convierte en el eje del aprendizaje.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y Diseño de Investigación.

Manrique (2019), describe este tipo de investigación como aplicada y descriptiva – correlacional causal, pues se recopiló información con el fin de analizar la existencia relacional entre el liderazgo de la plana directiva y el desempeño docente, por otra parte, también es de enfoque cuantitativo, pues busca correlacionar entre sí las variables en estudio.

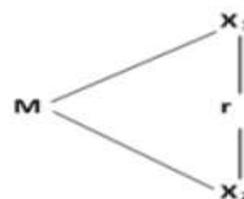
El planteamiento esquemático es:

M= muestra

X₁= liderazgo directivo

R= relación (coeficiente de correlación de Spearman)

X₂= desempeño docente



3.2.Operacionalización de Variables:

Variable (1): Liderazgo directivo.

- **Definición conceptual:**

Según, MINEDU (2015) detalla al liderazgo como el trabajo eficaz y eficiente en conjunto con la comunidad educativa, en donde se ejecuta gestiones continuas, con el fin de garantizar una buena práctica docente y de calidad en el ejercicio de la gestión organizativa, institucional, curricular y del recurso humano.

- **Definición Operacional:**

Operacionalmente se recogió la percepción de los docentes sobre las dimensiones del liderazgo directivo a través de la escala de valoración elaborada por MINEDU (2015), estructurada por 2 dimensiones con 20 ítems con una opción de respuesta de deficiente, regular, bueno, destacado, basados en una escala Likert.

Variable (2): Desempeño docente

- **Definición conceptual:**

Según MINEDU (2015) puede definirse por un conjunto de actitudes positivas que apuntan a lograr objetivos claros y contundentes, para que la institución pueda crecer y tener un nivel educacional de valor.

- **Definición Operacional:**

Operacionalmente se recogió la percepción de los docentes sobre las dimensiones del desempeño docente a través de una escala de valoración elaborada por MINEDU (2015), estructurada por 4 dimensiones con 31 ítems con una opción de respuesta de deficiente, regular, bueno, destacado.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se consideró un muestreo no probabilístico de 30 docentes de la institución N° 80278 San Miguel Otuzco, distribuyéndose de la siguiente forma: 25 mujeres, 5 varones.

Tabla 1

Distribución de los docentes de la I.E. San Miguel del distrito de Usquil en Otuzco, 2021.

Institución educativa	Varones		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
I.E. San Miguel	5	17	25	83	30	100
Total	5		25		100.00	

Fuente: Archivo de la I.E.N°80278-SAN MIGUEL-COINA.

Se han considerado como criterio a toda la plana docente de ambos niveles tanto contratados y nombrados de la I.E. San Miguel Otuzco, 2021.

Criterios de inclusión:

Plana docente y directivo que se encuentran laborando en la institución educativa no presencial al momento de aplicar los instrumentos de investigación.

Criterios de exclusión:

Plana docente y directivo que no se encuentran laborando en la institución educativa no presencial al momento de aplicar los instrumentos de investigación.

3.3.2. Muestra:

Para el análisis cuantitativo se estableció el tamaño de la muestra de 30 docentes de la institución educativa que brinda servicio educativo remoto a quienes se les aplicó 2 instrumentos de medición. Escala de liderazgo directivo y la escala de desempeño docente. Además se consideró un muestreo no probabilístico de 30 docentes por ser una población pequeña.

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

Encuesta: Para Carrasco (2017) manifiesta que la encuesta es de forma ordenada a través del uso de cuestionarios previamente elaborados para medir las variables de estudio que fueron aplicados a los colaboradores de dicha investigación.

Instrumento: Para el *liderazgo directivo*, se aplicó un cuestionario el cual constó de 20 interrogantes de tipo cerrado, los cuales fueron distribuidos en 2 dimensiones, por otra parte se optó por la valoración la escala: 1 - deficiente, 2 - regular, 3 - bueno, 4 – destacado; para el *desempeño docente*, para este ítem, se aplicó un cuestionario el cual constó de 31 interrogantes de tipo cerrado, los cuales fueron distribuidos en 4 dimensiones, por otra parte se optó por la valoración en la escala: 1 - deficiente, 2 - regular, 3 - bueno, 4– destacado. Por ende, se utilizó como instrumento un cuestionario, según Bernal, (2016) sustenta que se trata de un conjunto de enunciados y/o premisas que indagan valorar a ciertos aspectos de los colaboradores expresando un juicio de valor sobre los ítems concernientes con las variables.

Validez de los instrumentos.

Para validar los instrumentos, se hizo uso de la opinión y juicio de expertos por parte de 3 profesionales de la educación con el grado de maestro(a) en Gestión Pública.

Confiabilidad. Finalmente para la determinación del grado de confiabilidad de los instrumentos, se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach's (ρ_T) aplicado a los resultados de la estadística de los 30 docentes encuestados, en donde a través del promedio de las correlaciones entre variables se midió la fiabilidad de los mismos; para esta investigación se usaron cuestionarios con número de 20 ítem para liderazgo directivo y 31 ítem para desempeño docente, se obtuvo resultados a través del SPSS V22 para el liderazgo directivo ($\rho_T = 0.774$) lo cual implica una **confiabilidad aceptable**, y para desempeño docente ($\rho_T = 0.802$) un valor también **aceptable**.

3.5. Procedimientos

A continuación, se procederá a describir los procedimientos realizados en el presente estudio:

- En primer lugar, se estimó la muestra objeto de la pesquisa, compuesta por los 30 docentes de la institución, posterior a ello, se procedió a la elaboración de los instrumentos, los cuales fueron sometidos a validación por tres expertos con el grado de magister.
- Una vez validado se aprobó la confiabilidad estadística, mediante una prueba piloto aplicada de modo virtual a 10 docentes, para finalmente aplicar encuestas a la muestra utilizando la aplicación Google Drive.
- Así mismo, para el proceso de investigación cumpla con los trámites formales y el consentimiento informado por parte de los miembros, se solicitó el permiso al director donde se realizó la tesis mediante una solicitud virtual, la cual fue respondida por el mismo medio y se le adjunta en los anexos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico inferencial a través de la prueba de Normalidad y Contraste por Shapiro-Wilk usando el software SPSS V22 y hojas de cálculo de Excel.

➤ Análisis descriptivos

Para (Bisquerra, 2009), los resultados que se obtengan de las encuestas virtuales deben de ser presentados según la estadística descriptiva inferencial generado por el programa SPSS-V22, representados en gráficos y tablas de representación gráfica.

➤ Análisis inferencial

Según Canlla (2017), se efectúa la prueba de hipótesis estadística para identificar la existencia correlacional de las variables (Prueba de Rho de Spearman), siendo esta prueba la efectiva para la determinación de la correlación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se base en principios éticos tales como: Confidencialidad de las encuestas, protocolo normativo para solicitud de permisos y/o información necesaria para la investigación, no manipulación de las críticas obtenidas por el juicio de expertos, respeto por la autoría de las fuentes bibliográficas y la normativa APA.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla 2

Nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	10.00	10.00
Regular	17	56.67	66.67
Bueno	7	23.33	90.00
Destacado	3	10.00	100.00
Total	30	100.00	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

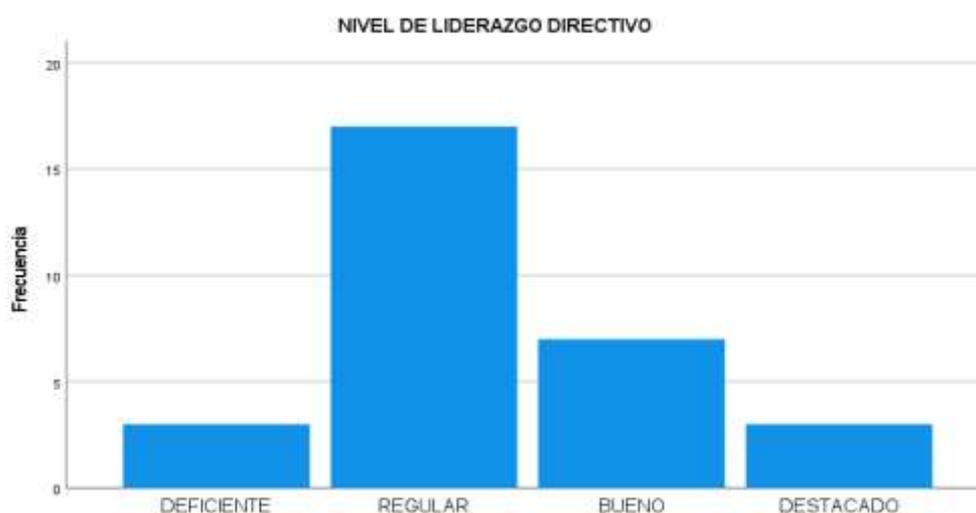


Figura 1 Nivel de liderazgo Directivo en una Institución Educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

Comentario: De la tabla 2 se infiere que el 10% (3) de docentes indican que el nivel de liderazgo es de nivel deficiente, el 56,67 % (17) indican que es regular, el 23,33% (7) aluden la existencia de un buen nivel o grado de liderazgo directivo y el 10% (3) concuerdan que el nivel es muy bueno, infiriéndose que el nivel de liderazgo directivo de la institución educativa se encuentra situado en la categoría de nivel regular.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	10.00	10.00
Regular	21	70.00	80.00
Bueno	5	16.67	96.67
Destacado	1	3.33	100.00
Total	30	100.00	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

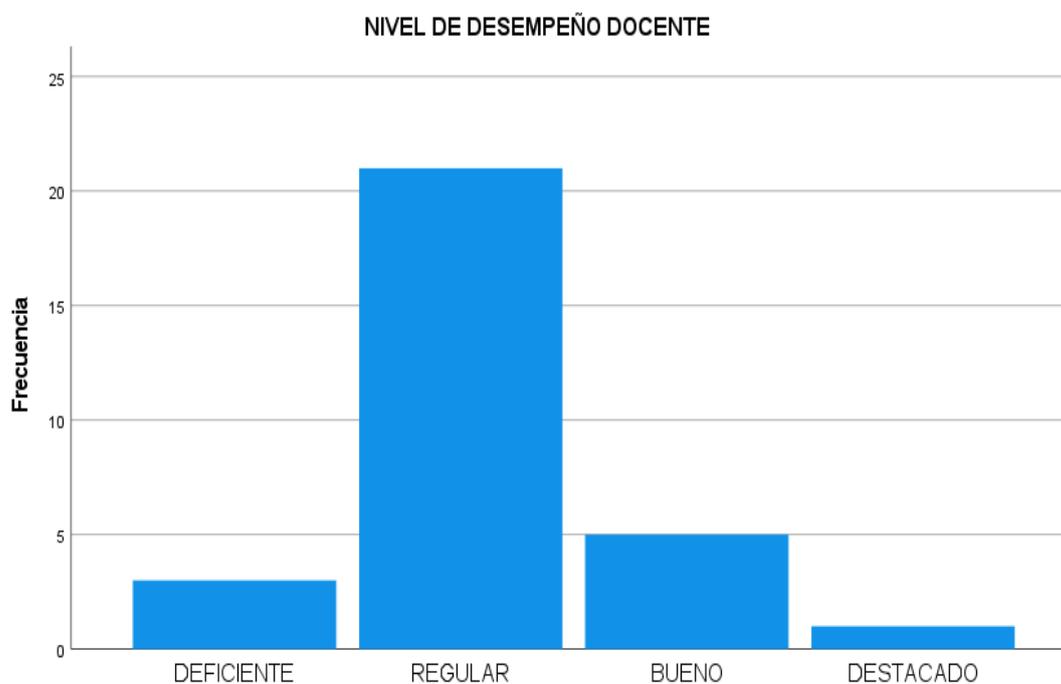


Figura 2. Nivel de desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

Comentario: De la tabla 3 se deduce que el 10% (3) de docentes señalan que el grado de desempeño docente es de nivel deficiente, el 70.00 % (21) indican que es regular, el 16,67% (7) aluden que existe un nivel bueno, y el 3,33% (1) concuerdan que es destacado, infiriéndose que el desempeño docente predomina en el nivel regular.

Prueba de Normalidad

Usando los valores recopilados de las encuestas realizadas a los docentes, se obtuvieron los resultados mostrados en los anexos 13 y 14, así mismo, usando el software SPSS V22 se realizó la prueba de normalidad teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es de $n=30$, por lo que se usará la prueba de Shapiro Wilk con el fin de obtener los valores de la significancia bilateral que nos permitirá rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Tabla 4

Resultados prueba de Normalidad: Kolmogórov-Smirnov vs Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad			
	Kolmogórov-Smirnov		Shapiro-Wilk ($n \leq 30$)	
	($n > 30$)			
	Estadístico	Sig.	Estadístico	Sig.
Liderazgo Directivo				
Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,359	0,042	0,996	0,041
Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,254	0,041	0,999	0,047
Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,457	0,045	0,987	0,040
Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,374	0,034	0,978	0,039

Valor de Sig. < 0.05, la distribución no es normal, se opta por una Prueba No Paramétrica a través del análisis del coeficiente de Spearman

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

H0: Los datos siguen una distribución normal

Hi: Los datos no siguen una distribución normal.

De la tabla 4, se puede observar que los valores de la significancia bilateral (sig. Bil.), son menores a 0.05 lo que significa que: se rechaza H0 y se acepta H1, por tanto los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Resultado de la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

			Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0.116	0.721
		Sig. (bilateral)		0.016
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0.721	0.52
		Sig. (bilateral)	0.016	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

Comentario: De la tabla 5, se observa que el valor del coeficiente de correlación de spearman $\rho=0.721$, se determina que existe **buena influencia significativa positiva fuerte** entre ambas variables, y teniendo en cuenta el valor de la significancia bilateral obtenida $p=0,016 < 0,050$. A partir de esto podemos afirmar que un buen liderazgo directivo contribuye un buen desempeño docente.

COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN "R²"

Modelo	R	R CUADRADO	RCUADRADO AJUSTADO	SIG.
1	0,721	0,52	0,517	0,016

Como se observa en la tabla el coeficiente de determinación señalado en el R^2 indica que el **52%** de la variación de desempeño docente esta expresada (influencia) por la determinación del liderazgo directivo. En tal sentido se obtuvo un valor $0,016 < 0,05$, entonces es aceptada la hipótesis planteada que el liderazgo directivo influyen significativamente en el desempeño docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

Tabla 6

Resultado de la influencia liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.

			Liderazgo directivo	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,016	0.578
		Sig. (bilateral)		0.016
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	0.578	0,016
		Sig. (bilateral)	0.016	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

Comentario: De la tabla 6, se observa que el valor del coeficiente de correlación de spearman $\rho=0.578$, se determina que existe **moderada correlación significativa positiva** entre ambas variables, y teniendo en cuenta el valor de la significancia bilateral obtenida $p=0,016 < 0,050$, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo con el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el **33 %** de la variación de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes esta explicada (influencia) por el liderazgo directivo. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia $0,016 < 0,05$, entonces es aceptada la hipótesis planteada que el liderazgo directivo influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

Tabla 7

Resultado de la influencia liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel, Otuzco, 2021.

			Liderazgo directivo	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,016	0.678
		Sig. (bilateral)		0.016
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	0.678	0.016
		Sig. (bilateral)	0.016	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

Comentario: De la tabla 7, se observa que el valor del coeficiente de correlación de spearman rho=0.678, se determina que existe **buena correlación significativa positiva fuerte** entre ambas variables, y teniendo en cuenta el valor de la significancia bilateral obtenida $p=0,016 < 0,050$, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo con el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el **46 %** de la variación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje esta explicada (influencia) por el liderazgo directivo. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia $0,016 < 0,05$, entonces es aceptada la hipótesis planteada que el liderazgo directivo influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

Tabla 8

Resultado de la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa N° 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.

			Liderazgo directivo	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,016	0.593
		Sig. (bilateral)		0.016
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	0.593	0.016
		Sig. (bilateral)	0.016	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

Comentario: De la tabla 8, se observa que el valor del coeficiente de correlación de spearman $\rho=0.593$, se determina que existe **moderada correlación significativa positiva** entre ambas variables, y teniendo en cuenta el valor de la significancia bilateral obtenida $p=0,016 < 0,050$, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo con el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el **35 %** de la variación de la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad esta expresada (influencia) por el liderazgo directivo. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia $0,016 < 0,05$, entonces es aceptada la hipótesis planteada que el liderazgo directivo influyen significativamente en la gestión articulada a la comunidad en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

Tabla 9

Resultado de la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa N° 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.

			Liderazgo directivo	Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,016	0.604
		Sig. (bilateral)		0.016
	Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	0.604	0.016
		Sig. (bilateral)	0.016	

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS V22.

Comentario: De la tabla 9, se observa que el valor del coeficiente de correlación de spearman $\rho=0.604$, se determina que existe **buena correlación significativa positiva fuerte** entre ambas variables, y teniendo en cuenta el valor de la significancia bilateral obtenida $p=0,016 < 0,050$, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además se determinó con el coeficiente de determinación expresado en el R^2 señala que el **36 %** de la variación de la dimensión profesionalidad y la identidad docente esta expresada (influencia) por el liderazgo directivo. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia $0,016 < 0,05$, entonces es aceptada la hipótesis planteada que el liderazgo directivo influyen significativamente en la identidad docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad las instituciones educativas requieren de líderes que contribuyan a formar una educación acorde a las demandas de la sociedad moderna. Uno de los principales problemas que se puede encontrar en la dirección o administración escolar, es la carencia de docentes que puedan ejercer labores y/o funciones directivas, puedan cumplir con los objetivos estratégicos trazados, posean habilidades y competencias que les permitan liderar, esto sugiere, que las instituciones educativas necesitan un gran cambio a nivel jerárquico. Referente al Objetivo General, se concluye que existe influencia significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente con R^2 igual a 52% y con un valor de significancia igual a $p = 0.016 < 0.050$ (nivel de significancia bilateral), este resultado se contrastó con los hallazgos por Madrigal (2018), quien concluyó en su tesis con diseño correlacional causal, enfoque cuantitativo, no experimental transversal, en una institución de Barranquilla – Colombia, con una muestra de 48 colaboradores. Se obtuvo como resultados que existe influencia entre liderazgo y modelos de gestión educativa ($r=.353$, $p<0.05$). Este resultado permite afirmar en implementar estrategias de motivación al docente, pues es aquí donde se tienen algunos inconvenientes, por otro lado, indican que se debe desarrollar programas que incentiven creando ambientes de trabajo saludables, con el fin de que tanto los docentes y líder pedagógico brinde espacios de confianza y motivación para la mejora de la práctica docente y brindar un servicio de calidad a los estudiantes para la mejora de los aprendizajes.

Por otro lado, se evidenció que *el nivel de liderazgo directivo se encuentra* con un valor de 40%; este resultado se comparó con los obtenidos por Morales (2015), quien en su investigación concluyó que el liderazgo directivo influye en el compromiso organizacional con un grado positivo y significancia; estos resultados los contrastamos con los obtenidos en esta investigación pudiendo afirmar que el director de la institución se encuentra involucrado correctamente con el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes logrando la orientación y dirección de los docentes en los diversos procesos pedagógicos motivando al docente a realizar sus actividades de manera eficaz y eficiente se determinó que un 97% de ellos

considera que existe un alto nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas que participaron en su estudio.

En cuanto al nivel de desempeño docente, se evidenció que existe un *nivel de desempeño medio* de los docentes (53 %), con esto podemos comparar los resultados obtenidos Gamboa, Patiño y García (2017), quien tuvo como objetivo evaluar el desempeño profesional docente, demostró que las herramientas para el mejoramiento del aprendizaje están íntimamente relacionadas con el desempeño docente, mostrando interés de lograr las condiciones mínimas y necesarias de trabajo en cuanto a la planificación y programación de sus unidades didácticas para satisfacción del aprendizaje del estudiante, para nuestro caso, se pudo evidenciar que el desempeño docente es uno de los factores importantes que debe de prevalecer en el liderazgo directivo

Por otro lado se aprecia que la dimensión *preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, se observó que el valor del coeficiente de determinación señalado en el R^2 igual a **33%**, así mismo, se pudo evidenciar que existió *influencia significativa* entre ambas variables estos resultados fueron comparados con los obtenidos por Luján y Olivares (2018) quien en su estudio sobre *el liderazgo directivo como elemento estratégico en la certeza del desempeño docente*, tuvo como objetivo principal determinar las estrategias efectivas que debe de impartir el líder pedagógico en los docentes para una buena enseñanza aprendizaje en los documentos técnicos pedagógicos en la mejora de la calidad educativa obtuvo resultados similares a nuestra investigación concluye que la mejora depende de un buen liderazgo coordinado y compartido. Cuyo tipo de investigación fue aplicada, mediante un diseño correlacional causal – descriptivo en el colegio Mariátegui de El Porvenir, con una muestra de 96 colaboradores, demostrando un alto nivel de asociación entre las variables ($r=.877$, $p<0.01$). Coincidiendo que el desempeño docente depende de la buena gestión, dirección y administración del liderazgo directivo, implementación de estrategias se basa a planificar las actividades pedagógicas cotidianas del docente evitando improvisar en el trabajo pedagógico, considerando los intereses del estudiante y demás integrantes de la comunidad educativa.

Respecto a *la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, se observó que el valor del coeficiente de determinación señalado en el R^2 igual a **46%** que existió influencia significativa entre ambas variables de estudio, así mismo, se evidenció que el liderazgo directivo también se encuentra vinculado con *buena correlación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* que involucra cuando el líder se involucra en la gestión pedagógica para la mejora de los estudiantes en sus aprendizajes. En tal sentido, un apropiado accionar del líder pedagógico influye en la calidad de la práctica docente motiva y brinda facilidades y desarrolla capacidades para optimizar el trabajo docente y además se vincula con los estudiantes. De acuerdo a lo señalado inicialmente, se afirma que el liderazgo directivo es sumamente significativo en el marco del aprendizaje-enseñanza para que los docentes se incluyan en la mejora de nuevas destrezas y habilidades, en cuanto a los resultados, se contrastaron por Nieves (2016) quien tuvo como propósito *analizar la supervisión y desempeño profesional docente*; finalmente se concluye entre ambos autores que existe influencia significativa entre el *liderazgo directivo y la dimensión enseñanza*, coincidiendo que al aplicar un buen liderazgo directivo, éste promueve el desarrollo profesional y desempeño docente, esto con el fin de que se desarrolle integralmente y académicamente, y pueda ofrecer una enseñanza de calidad.

Igualmente para la dimensión *gestión a la comunidad*, se observó que el valor del coeficiente de determinación señalado en el R^2 igual a 35%, existió influencia significativa entre *liderazgo directivo y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad*, así mismo, estos resultados fueron contrastados con los obtenidos por Reyes (2016) quien tuvo como propósito estudiar *el liderazgo directivo, gestión educativa y la práctica docente*, señalando que existe un *vínculo estadísticamente significativo* entre el liderazgo directivo, gestión y el desempeño docente, ambas investigaciones coinciden que a través del *fomento de mejoras en el ambiente laboral, crecimiento académico – profesional y personal, así como en incentivar la mejora de las estrategias de gestión articulada a la comunidad a toda la comunidad educativa*.

Finalmente la dimensión de la profesionalidad docente, se observó que el valor del coeficiente de determinación señalado en el R^2 es igual a **36%**. por otro lado, se determinó que existió influencia significativa entre ambas variables, así mismo, se evidenció que el liderazgo directivo está relacionado con *buena correlación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*, estos resultados fueron contrastados con los obtenidos por Morales (2015) quien estudió el *liderazgo directivo y el compromiso organizacional*, así mismo, ambas tesis concluyen e infieren que el liderazgo directivo está ligado a la mejora de los aprendizajes de manera continua y destacada se caracteriza por considerar al estudiante y sus aprendizajes como el objetivo central de la gestión escolar en un contexto óptimo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existió una influencia significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente dado que el valor del coeficiente de determinación R^2 es de **0.52%** el que refleja que **existió una buena correlación significativa positiva fuerte** entre las variables con un valor de $p = 0.016 < 0.050$ (nivel de significancia bilateral).
2. Se determinó que el 10% de los docentes de la Institución educativa indican que el liderazgo directivo es deficiente el 56.67% perciben que es regular el 23.33% manifiestan que es bueno y el 10% que es destacado lo cual, nos indica que existe una apreciación de **nivel regular** al liderazgo directivo ejercido en la institución educativa.
3. Se determinó que el 10% de los docentes de la institución educativa indican que el desempeño docente es deficiente, el 70.00 % perciben que es regular, el 16.67% manifiestan que es bueno, y el 3.33% que es destacado; lo cual nos indica que existe una apreciación de **nivel regular** al desempeño docente ejercido en la institución educativa.
4. Existió influencia significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con R^2 igual a **33%** el cual fue reflejada estadísticamente con una significancia bilateral de $p=0.016 < 0.050$.
5. Se determinó que existió influencia significativa entre el *liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* con R^2 igual a **46%** con una significancia bilateral de $p=0.016 < 0.050$.
6. Existió influencia significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con R^2 igual a **35%** con una significancia bilateral de $p=0.016 < 0.050$.
7. Se observó que existió influencia significativa entre el *liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* con R^2 igual a **36%** con un nivel de significancia bilateral de $p=0.016 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda implementar alternativas de solución tales como metodologías y estrategias didácticas para el desarrollo educativo, con el propósito de aumentar el nivel de desempeño docente, mejorar las capacidades de los docentes, reformar el nivel de confianza y autoestima con el propósito de mejorar constantemente la educación vertidas en el Marco del buen desempeño directivo.

Segunda:

Se recomienda al director de la Institución educativa promover convenios interinstitucionales con el fin de motivar el progreso académico de los docentes, brindando capacitaciones, charlas y/o actualizaciones dentro del marco educativo, así mismo, se recomienda crear un ambiente laboral propicio para el desarrollo del docente, de tal manera que pueda sentirse motivado y pueda impartir una enseñanza de calidad.

Tercera:

Se recomienda orientar a los líderes pedagógicos con el propósito de influenciar en los docentes en autorrealización de su aprendizaje, así como la identificación con la institución educativa con el fin de que realicen sus labores de una forma adecuada y eficiente.

Cuarta:

Se recomienda reforzar las dimensiones del desempeño docente a través de programas de capacitaciones, evaluaciones periódicas, evaluaciones multidisciplinarias, reforzamiento de conocimientos a través de charlas, motivar el auto capacitación.

Quinta:

Se recomienda capacitar continuamente a los docentes, esta acción debe de Ser coordinada entre los líderes directivos y la UGEL o Dirección Regional de Educación de Trujillo.

Sexta:

Se recomienda fomentar la formación de GIAS para mejorar el desempeño docente en la Institución-Otuzco, 2021.

Séptima:

Se recomienda al director o la persona que haga sus veces de líder, buscar estrategias complementarias que se encuentren dentro del marco del buen desempeño docente y que permitan trabajar en el establecimiento de direcciones, monitoreo y asesoramiento de los docentes, esto con el propósito de incentivar el desarrollo de la profesionalidad del docente a efecto de consolidar la buena práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Alván, E. (2017). *Percepción sobre el desempeño docente y gestión del conocimiento en estudiantes del primer y segundo año de secundaria Institución Educativa N° 1263 – UGEL 06*. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Nacional de Educación. Lima. Perú.
- Argote (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016*. Tesis para optar por el título de Licenciada en Educación. Arequipa. Perú
- Ayala, M., (2015). *La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la escuela de suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013*. Tesis por optar el grado de magister en educación. Lima – Perú.
- Balda, R. y Guzmán, A. (2016). *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador*. Revista, Formación y Calidad Educativa. 3(2). Recuperado de: <http://runachayecuador.com/refcale/index.php/refcale/article/view/370>. ISSN 1390-9010.
- Canilla (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa inca Garcilaso de la Vega Cusco, 2017*. Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Universidad Inca Garcilaso de la vega, Cuzco-Perú.
- Cam, G. (2005). *El Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje*. Universidad Nacional Pedro Luis Gallo; Lambayeque. Perú.
- Chávez, S. (2017) *Supervisión y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza, San Nicolás 2014”*. Trujillo, Perú.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá Colombia.

Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill. Bogotá. Colombia

Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Editorial La Muralla S. A., Madrid, 271, pp. Consultado 11 de julio de 2020.

Recuperado en: <http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Tesis para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima. Perú.

Lujan y Olivares, (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel primario de la I.E 89004 en Trujillo, 2017*. Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Universidad Católica, Trujillo. Perú.

Macachuachi (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata puerto Maldonado - 2016*. Título para obtener el título de Licenciada en Educación. Madre de Dios. Perú.

Marqués, G. P. (2011). *Los docentes: Funciones, Roles, Competencias necesarias, Formación*. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, México. México.

Madrigal, B. (2018). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores. Ciudad de México. México

- MINEDU (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima. Perú.
- Montenegro, I. (2016). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Edit. Coop. Editorial Magisterio. Bogotá. Colombia.
- Morales, P. (2017). *Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional en la Institución Educativa San Felipe, UGEL 04 - Lima, 2014*. Tesis de maestría en la Universidad César Vallejo. Lima.
- Raxuleu (2016). *Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente*. Tesis de Grado de Licenciatura en Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas. Sololá. Guatemala.
- Reyes, S, (2016). *Gestión educativa y práctica docente en una institución educativa de Ica. Ica*. Perú.
- Reyes, S, (2019). *Gestión educativa y práctica docente en una institución educativa de Ica. Ica*. Perú.
- Tataje, F. (2017). *Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016*. Tesis para optar por el grado de maestría en la Universidad César Vallejo; Sede Ica. Perú.
- Valdez (2016). *Modelo de liderazgo situacional para lograr la participación eficiente de docentes y estudiantes en gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria "Jancos Alto" del distrito y provincia de San Pablo-Región Cajamarca 2015*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables

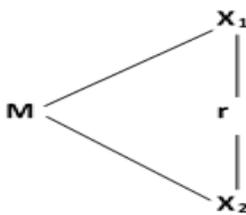
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Según, MINEDU (2015) detalla al liderazgo como el trabajo eficaz y eficiente en conjunto con la comunidad educativa, en donde se ejecuta gestiones continuas, con el fin de garantizar una buena práctica pedagógica y de calidad en el ejercicio de la gestión organizativa, institucional, curricular y del recurso humano.	Se aplicó un Cuestionario sobre las dimensiones del liderazgo directivo a través de una escala de valoración elaborada por MINEDU (2015), estructurada por 2 dimensiones con 20 ítems con una opción de respuesta de deficiente, regular, bueno, destacado, basados en una escala Likert.	- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Conduce de manera participativa la planificación institucional -Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad -Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad -Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas	Escala ordinal intervalo
			- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa -Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Según MINEDU (2014) puede definirse por un conjunto de actitudes positivas que apuntan a lograr objetivos claros y contundentes, para que la institución pueda crecer y tener un nivel educacional de valor.	Operacionalmente se recogió la percepción de los docentes sobre las dimensiones del desempeño docente a través de una escala de valoración elaborada por MINEDU (2014), estructurada por 4 dimensiones con 31 ítems con una opción de respuesta de deficiente, regular, bueno, destacado.	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. - Planifica la enseñanza de forma colegiada
			<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
			<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad
			<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa San Miguel, Otuzco 2021

AUTOR: MENDOZA RUIZ, WILDER

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Cómo influye el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021?</p> <p>PE2. Cómo influye el nivel de desempeño docente en una</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Determinar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.</p> <p>OE2 Determinar el nivel de desempeño docente en una</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021.</p> <p>No existe influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa San Miguel Otuzco, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES D1: - Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. D2: - Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación no experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional-Causal</p>  <p>M = Muestra X1= Liderazgo directivo</p>

<p>institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021?</p> <p>PE3. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021?</p> <p>PE4. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021?</p> <p>PE5. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la</p>	<p>institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021.</p> <p>OE3 Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021.</p> <p>OE4. Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en una institución educativa de San Miguel,</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>r = relación (correlación de Spirman)</p> <p>X2 = Desempeño docente</p> <p>POBLACIÓN/MUESTRA:</p> <p>Población: Estuvo integrada por 30 docentes de la institución educativa 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por los 30 docentes.</p>
--	--	--	--	---

<p>escuela articulada a la comunidad en una Institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021?</p> <p>PE6. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021?</p>	<p>Otuzco 2021.</p> <p>OE5. Identificar la influencia entre liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en una institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021.</p> <p>OE6. Identificar la influencia entre el liderazgo directivo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una institución educativa de San Miguel, Otuzco 2021.</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 3. Cuestionario

Ficha de cuestionario sobre liderazgo directivo 2021

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

N°	Ítems	Posibles respuestas			
		Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
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 espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.				
14	Estimula las iniciativas de las 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.				

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario sobre el liderazgo directivo

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo directivo de los docentes de una institución educativa 80278 San Miguel, Otuzco 2021.

C. AUTORES:

Br: MENDOZA RUIZ, Wilder

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

30 docentes de la institución educativa publica N° 80278 San Miguel, Otuzco 2021

G. TÉCNICA:

Cuestionario

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	DEFICIENTE
2	REGULAR
3	BUENO
4	DESTACADO

I. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">• Conduce de manera participativa la planificación institucional• Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad• Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad• Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas.
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">• Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa• Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.

J. LEYENDA

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Validez Con Análisis De Confiabilidad Alfa De Crobach - Ficha De Cuestionario De Liderazgo Directivo

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Ítems
0,774	20

Individuo	ÍTEM o PREGUNTAS																				TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	
1	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	64
2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	68
3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	64
4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	67
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	74
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	72
7	4	3	4	1	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	60
8	2	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	2	3	3	2	2	49
9	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	65
10	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
VARIANZA	0.8	0.6	0.7	1.0	0.7	0.5	0.7	0.5	0.7	0.9	0.7	0.5	0.3	0.5	1.1	0.3	0.5	0.3	0.6	1.1	48.32
K	20																				
∑S2i	12.8																				
S2t	48.32																				
Alpha de Cronbach	0.774																				

Anexo 8. Ficha de cuestionario sobre el desempeño docente 2021

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

N°	Ítems	Posibles respuestas			
		Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
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.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se				

	buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de 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.				
10	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
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.				
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los				

	propósitos de la sesión de aprendizaje.				
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.				
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
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, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				
20	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de 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.				

23	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
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.				
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
30	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.				
31	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.				

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario sobre desempeño docente

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente de los docentes de una institución educativa 80278 San Miguel, Otuzco 2021.

C. AUTORES:

Br: MENDOZA RUIZ, Wilder

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

30 docentes de la institución educativa publica N° 80278 San Miguel, Otuzco 2021

TÉCNICA:

Cuestionario

G. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

H. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.• Planifica la enseñanza de forma colegiada
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Crea un clima propicio para el aprendizaje• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias.• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela,• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ol style="list-style-type: none">4. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.5. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales

I. LEYENDA

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

Anexo 5. Validez con análisis de confiabilidad alfa de crobach - Ficha de cuestionario desempeño docente

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Ítems
0,802	31

	ÍTEM o PREGUNTAS																																
Individuo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	TOTAL	
1	3	2	5	3	3	5	1	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	107	
2	4	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	87	
3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	108	
4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110	
5	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	108	
6	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	106
7	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	1	3	4	3	3	2	96	
8	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	4	3	2	2	3	85	
9	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	1	4	3	91	
10	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	2	4	88	
Varianza	0.8	0.7	1.1	1.2	0.5	1.1	1.1	0.5	0.6	0.2	0.3	0.6	0.7	0.5	1.1	0.9	1.1	0.6	0.5	0.3	0.6	0.8	0.9	0.7	0.8	1.1	0.2	0.5	1.2	0.9	1.0	103.16	

K	31
$\sum S2i$	23.0
S2t	103.16
Alpha de Cronbach	0.802

Anexo 6. Validación Del Instrumento De Investigación Mediante Juicio De Expertos

Cuestionario sobre el liderazgo directivo - 2021

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa 80278 de San Miguel, Otuzco 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	D1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Conduce de manera participativa la planificación institucional	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					X		X		X		X	
			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.					X		X		X		X	
		Promueve y sostiene la participación democrática de	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					X		X		X		X	

D2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	los diversos actores de la institución educativa y la comunidad.	4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					X		X		X		X	
		5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo el consenso y la negociación.					X		X		X		X	
	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	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					X		X		X		X	
		7. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes asegurando el cumplimiento de metas y res					X		X		X		X	
		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.					X		X		X		X	
	Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas	9. Implementar estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión ante la comunidad educativa.					X		X		X		X	
		10. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					X		X		X		X	
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa	11. Gestiona oportunidades de formación continua por los docentes, orientada a mejorar su aprendizaje.					X		X		X		X	
		12. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuya a la mejora de la enseñanza.					X		X		X		X	
		13. Genera mecanismo para la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuya a la mejora del clima escolar.					X		X		X		X	

			14. Estimula las iniciativas de los docentes relacionado a las innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					X		X		X		X	
		Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa	15. Orientar participación del equipo docente en el proceso de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.					X		X		X		X	
			16. Promueve la participación del equipo docente en los proceso de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.					X		X		X		X	
			17. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					X		X		X		X	
			18. Monitorear el uso de estrategias, en función de los logros de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					X		X		X		X	
			19. Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.					X		X		X		X	
			20. Monitorear y orientar el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR
 Laura Lizet, Reyes Avalos
 DNI:41632362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre el liderazgo directivo – 2021”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo de una Institución Educativa 80278-Otuzco 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Reyes Avalos, Laura Lizet.

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

✓ Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
-----------	--------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI. 41632362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre el liderazgo directivo – 2021”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo de una Institución Educativa 80278-Otuzco 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Venegas Méndez, Roxana Catalina.

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Siempre	✓ Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	----------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI. 41573516

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre el liderazgo directivo – 2021”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo de una Institución Educativa 80278-Otuzco 2021.

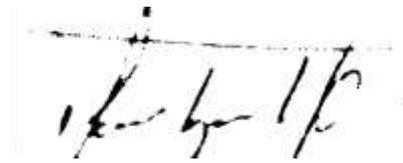
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Lezama Quintana, Marvin

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

✓ Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
-----------	--------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI. 42620447

Anexo 7. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

“Cuestionario sobre el Desempeño Docente 2021”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa 80278 de San Miguel, Otuzco 2021.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conduce de manera participativa la planificación institucional	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes,					X		X		X		X	
			2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos					X		X		X		X	

			fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan.														
			3. Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.					X		X		X			X		
		Planifica la enseñanza de forma colegiada.	4. Elaborar la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueve y las características de los estudiantes.					X		X		X			X		
			5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes.					X		X		X			X		
			6. Diseña creativamente procesos pedagógicos, capaces de despertar					X		X		X			X		

			curiosidad, interés y compromisos en los estudiantes.												
			7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad de los estudiantes					X		X		X		X	
			8. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					X		X		X		X	
	D2 Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	9. Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, el respeto mutuo y la colaboración.					X		X		X		X	

			10. Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					X		X		X		X	
			11. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro del aprendizaje.					X		X		X		X	
		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias.	12. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y critica.					X		X		X		X	
			13. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la					X		X		X		X	

			sesión de aprendizajes.												
			14. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensibles para todos los estudiantes.					X		X		X		X	
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	15. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					X		X		X		X	
			16. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					X		X		X		X	

D3 Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y con responsabilidad con las familias, la comunidad.	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.					X		X		X		X	
		18. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					X		X		X		X	
		19. Desarrolla individualmente proyectos de investigación e innovación pedagógica.					X		X		X		X	
		20. Desarrolla colectivamente proyectos de mejora de la calidad del servicio					X		X		X		X	

			educativo de la escuela.												
			21. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiante reconociendo sus aportes.				X		X		X		X		
			22. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.				X		X		X		X		
			23. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de sus trabajos pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				X		X		X		X		
			24. Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo				X		X		X		X		

			educativas, en el marco de su trabajo profesional.					X		X		X		X	
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales	29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					X		X		X		X	
			30. Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.					X		X		X		X	
			31. Actúa respetando los derechos humanos del niño y del adolescente.					X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR
 Laura Lizet, Reyes Avalos
 DNI:41632362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre el Desempeño Docente 2021”

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente de una Institución Educativa 80278-Otuzco.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.0

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Reyes Avalos, Laura Lizet.

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

✓ Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
-----------	--------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI. 41632362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre el Desempeño Docente 2021"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente de una Institución Educativa 80278-Otuzco.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Venegas Méndez, Roxana Catalina.

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

✓ Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
-----------	--------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI. 41573516

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre el Desempeño Docente 2021"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente de una Institución Educativa 80278-Otuzco.

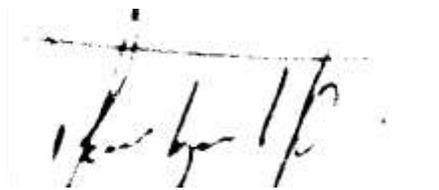
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Pública 80278-Otuzco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg: Lezama Quintana, Marvin

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

✓ Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
-----------	--------------	---------------	-----------------	-------



Firma del evaluador
DNI:42620447

Anexo 12. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAN MIGUEL" 80278 _ESPM/A1 DEL CASERIO DE COINA, DISTRITO DE USQUIL, PROVINCIA DE OTUZCO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD; SUSCRIBE:

Que el Prof. **MENDOZA RUIZ, Wilder**, identificado con DNI N° 19560740 domiciliado en la V etapa de la Urb. San Andrés de la ciudad de Trujillo y docente de esta I.E., ha aplicado *instrumentos de recolección de datos: 01 Ficha de Cuestionario sobre Liderazgo Directivo 2020 y 01 Ficha de Cuestionario sobre el Desempeño Docente 2020.*

Se expide el presente a petición de la parte interesada para los fines correspondientes.

Coina, 25 junio de 2020.

Atentamente,

A blue ink signature is written over a circular official stamp. The stamp contains the text: 'INSTITUCION EDUCATIVA "SAN MIGUEL" - USQUIL - OTUZCO - LA LIBERTAD', 'C. 180', and 'COINA - LA LIBERTAD'. Below the stamp, the name 'Lic. Jos C. Guzmán Rodríguez' and the title 'DIRECTOR' are printed.

Anexo 9. Data de resultados – Liderazgo Directivo

N° de docentes	D1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.										Total D1	D2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes										Total D2	Total Variable
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	31	64
2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	33	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35	68
3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	33	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	31	64
4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	30	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	67
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36	74
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35	72
7	4	3	4	1	3	2	4	2	4	3	30	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	30	60
8	2	3	2	2	4	3	3	3	2	1	25	3	2	4	2	1	2	3	3	2	2	24	49
9	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	32	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	33	65
10	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	31	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	68
11	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	3	2	1	1	4	4	3	2	2	25	61
12	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	53
13	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	32	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	29	61
14	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	22	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	20	42
15	1	2	2	2	3	1	2	3	4	4	24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	60
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	3	3	3	4	4	2	2	2	1	26	54
17	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	33	2	3	3	3	4	4	4	3	2	1	29	62
18	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	31	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	32	63
19	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	29	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	24	53
20	3	2	3	3	2	3	2	4	4	1	27	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34	61
21	4	4	4	4	4	1	1	2	3	1	28	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	55
22	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	28	2	3	4	4	4	4	2	1	2	3	29	57
23	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	21	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	24	45
24	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27	56
25	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	55
26	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	17	2	3	2	1	1	4	4	4	4	1	26	43
27	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	26	3	3	3	4	4	4	2	1	2	3	29	55
28	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	38	2	2	2	3	1	2	3	1		1	17	55
29	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	24	1	2	3	3	2	1	2	1	3	4	22	46
30	1	2	3	2	4	3	2	3	3	3	26	1	3	1	3	2	3	2	1	1	1	18	44

Anexo 10. Data de resultados – Desempeño Docente

N° de docentes	D1:Preparacion para el aprendizaje de los estudiantes								Total D1	D2:Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.								Total D2	D3 Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad								Total D3	D4.Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								Total D4	Total Variable
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31			
1	3	2	5	3	3	5	1	4	26	4	4	4	4	4	3	2	4	29	2	3	3	4	3	4	4	4	27	4	2	4	4	3	4	4	25	107	
2	4	3	2	1	3	3	3	3	22	4	4	4	2	4	4	1	2	25	3	2	4	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	2	1	15	87	
3	3	2	4	4	2	4	4	3	26	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	4	2	4	4	4	28	3	3	4	4	4	3	3	24	108	
4	2	4	4	3	4	2	3	4	26	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	3	3	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	28	110	
5	3	2	3	3	3	4	4	3	25	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	3	4	4	3	25	108	
6	4	3	3	2	2	3	4	4	25	3	4	4	2	4	4	4	4	29	4	2	4	3	4	4	4	4	29	4	3	3	3	4	2	4	23	106	
7	4	4	4	1	3	2	4	2	24	4	3	4	4	3	4	4	4	30	2	3	2	4	4	2	3	4	24	2	1	3	4	3	3	2	18	96	
8	2	3	2	2	4	3	3	4	23	2	3	3	3	3	2	4	2	22	1	2	3	3	3	4	1	3	20	2	4	4	3	2	2	3	20	85	
9	4	4	4	2	2	4	2	4	26	3	4	3	3	2	3	3	4	25	2	3	3	4	3	2	3	2	22	2	2	4	2	1	4	3	18	91	
10	2	3	2	4	3	2	2	4	22	2	4	3	4	2	3	4	2	24	2	2	4	3	2	2	4	2	21	3	3	4	3	2	2	4	21	88	
11	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	1	3	4	2	3	3	4	22	2	1	2	3	2	4	2	3	19	2	4	4	1	3	3	1	18	80	
12	2	3	2	4	2	2	3	4	22	4	4	4	1	3	3	2	2	23	3	2	3	2	3	2	4	3	22	2	3	3	3	2	2	3	18	85	
13	4	3	4	3	3	1	2	3	23	3	2	2	3	3	3	3	3	22	4	2	2	4	2	3	2	2	21	3	2	3	3	2	3	4	20	86	
14	4	4	3	2	2	3	4	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	26	1	4	3	3	2	2	2	3	20	3	3	2	2	2	4	1	17	88	
15	3	4	3	3	2	3	3	4	25	2	1	3	2	2	3	4	3	20	2	3	4	4	2	3	3	2	23	2	3	4	1	2	2	2	16	84	
16	2	4	4	3	3	3	4	4	27	4	4	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	2	2	3	3	19	91	
17	1	3	3	2	3	3	3	2	20	3	3	4	4	4	3	3	1	25	3	4	2	3	3	2	2	3	22	3	3	4	2	3	3	2	20	87	
18	2	3	3	4	4	3	2	2	23	4	2	3	3	3	2	1	4	22	2	3	3	2	3	2	4	2	21	4	1	3	2	2	1	2	15	81	
19	2	4	3	2	2	3	2	3	21	3	1	2	2	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	4	22	2	2	1	2	2	3	2	14	76	
20	3	4	4	4	4	3	4	3	29	3	2	3	2	1	2	2	3	18	2	3	3	3	2	1	3	2	19	3	3	2	4	1	3	3	19	85	
21	3	4	3	3	2	3	4	3	25	3	3	2	3	2	4	4	4	25	4	3	2	2	3	3	2	2	21	2	2	2	3	2	3	2	16	87	

22	3	3	3	3	2	2	4	3	23	4	2	3	3	3	4	3	3	25	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	2	1	4	3	3	19	88
23	4	3	2	4	4	2	3	3	25	4	3	3	4	3	3	3	2	25	1	3	2	2	3	3	3	3	20	1	2	4	3	3	4	3	20	90
24	4	4	3	3	1	3	4	3	25	3	2	1	3	2	3	4	3	21	2	2	2	3	3	3	4	3	22	4	4	3	4	1	3	4	23	91
25	3	3	4	2	2	3	3	3	23	3	2	1	2	3	2	2	3	18	1	3	3	2	2	3	2	3	19	3	3	2	3	2	3	3	19	79
26	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	2	1	3	4	4	3	23	3	2	4	3	2	2	3	3	22	2	4	3	2	4	2	3	20	91
27	4	3	2	2	3	2	3	3	22	4	3	2	2	3	3	3	2	22	4	3	3	4	3	2	3	2	24	4	3	2	3	2	4	4	22	90
28	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	2	3	3	4	2	3	4	24	3	3	2	3	4	2	1	3	21	3	2	3	1	3	3	2	17	89
29	1	3	3	3	3	4	2	2	21	4	2	3	4	2	3	3	3	24	3	2	2	1	3	2	2	3	18	2	3	3	2	3	4	1	18	81
30	3	2	4	4	3	4	3	4	27	4	3	3	3	3	4	2	3	25	2	4	2	2	3	4	2	2	21	3	4	2	3	2	3	3	20	93