



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de las
Instituciones Educativas del Distrito de Carabaylo,
2021**

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

AUTORA:

Godoy Albino, Jessica Mercedes (ORCID:0000-0002-6172-9693)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Al forjador de mi camino, mi padre celestial, quien me acompaña y bendice mis días con su amor infinito.

A mis padres por su ejemplo de fortaleza y perseverancia constante para alcanzar mis anhelos y metas.

A mi hijo, razón que me levanta cada día para esforzarme por el presente y mañana.

Agradecimientos

A la universidad César Vallejo y a mis maestros de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación que con mucho esmero y dedicación ayudaron a transformar este sueño en una realidad.

A nuestro Asesor el Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra que marcó la diferencia al guiarnos y acompañarnos en nuestro trabajo de investigación plasmando en nuestras vidas su calidad humana y ética profesional.

Al equipo directivo y docentes de las instituciones educativas N° 8184 San Benito y N° 3071 “Manuel García Cerrón”, quienes contribuyeron a facilitarme información para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización de variables	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	
Anexo 7: Base de datos de las variables	
Anexo 8: Solicitud y autorización de aplicación de instrumentos	
Anexo 9: Base de datos de la muestra	
Anexo 10: Pantallazo de software de turnitin	

Índice de tablas

Tabla 1. Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	18
Tabla 2. Resultado de la confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 3. Frecuencias de la variable liderazgo directivo	21
Tabla 4. Niveles de la dimensión gestión institucional	21
Tabla 5. Frecuencias de la variable desempeño docente	22
Tabla 6. Nivel de las dimensiones del desempeño docente	22
Tabla 7. Información de ajuste de los modelos para el liderazgo directivo en el desempeño docente	23
Tabla 8. Prueba R2 para explicar el modelo del liderazgo directivo en el desempeño docente	24
Tabla 9. Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión institucional en el desempeño docente	24
Tabla 10. Prueba pseudo R2 para explicar el modelo de la gestión institucional en el desempeño docente	25
Tabla 11. Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión administrativa en el desempeño docente	25
Tabla 12. Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión administrativa en el desempeño docente	26
Tabla 13. Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión pedagógica en el desempeño docente	27
Tabla 14. Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión pedagógica en el desempeño docente	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2021

La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño fue no experimental, correlacional causal de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de dos instituciones del distrito de Carabayllo; se emplearon dos cuestionarios adaptados sobre Liderazgo directivo y desempeño docente, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad, obteniendo un 88% y 91,9 % de fiabilidad respectivamente.

Después del procesamiento de los datos y análisis de resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos se concluyó que: el liderazgo directivo influye en el desempeño docente. Asimismo, se obtuvo el valor de Cox y Snell = ,399 y un Nagelkerke = ,456; lo que permite afirmar que se determinó que el liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente. Se concluyó que el liderazgo directivo influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de las instituciones educativas de Carabayllo, 2021.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional.

Abstract

The present research aimed to: Determine the influence of directive leadership on the teaching performance of educational institutions in the district of Carabayllo, 2021

The methodology was basic type, it sought information about the study problems, the design was non-experimental, causal correlational cross-sectional. The sample consisted of 80 teachers from two institutions in the Carabayllo district; Two adapted questionnaires on Executive Leadership and teacher performance were used, both met the requirements of validity by expert judgment and reliability, obtaining 88% and 91.9% reliability, respectively.

After processing the data and analyzing the results obtained from the application of the instruments, it was concluded that: directive leadership influences teaching performance. Likewise, the Cox and Snell value = .399 and a Nagelkerke = .456; which allows us to affirm that it was determined that directive leadership influences 45.6% on teaching performance. It was concluded that executive leadership directly and significantly influences the teaching performance of educational institutions in Carabayllo, 2021.

Keywords: Executive leadership, teaching performance, pedagogical management, administrative management, institutional management.

I.- INTRODUCCIÓN

El Estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) de la OCDE (2018) señaló a través de sus resultados la importancia que tiene el liderazgo directivo sobre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes. Se demostró que el 44% de educadores aún presentan dificultades para la planificación curricular de su labor pedagógica y poca preparación para el aprendizaje de sus estudiantes, debido en parte a que los directivos no fortalecen el liderazgo docente ni promueven su desarrollo profesional. También se determinó que el 54% de los profesores tienen poca participación en la administración de la escuela y no contribuyen a la elaboración y progreso constante de los documentos de gestión, la cual está articulada a la comunidad y a la mejora continua de los aprendizajes. Asimismo, hay un reducido porcentaje de docentes (29%) que afirma que el líder directivo no fortalece el crecimiento profesional, la identidad del maestro y las prácticas de compañerismo, trabajo colegiado y apoyo mutuo.

Se puede evidenciar que a pesar de que la OCDE (2018) ha enmarcado políticas educativas aún hay una problemática latente en el liderazgo directivo a nivel internacional, debido a la influencia que ejerce el director en varios aspectos de su gestión y de él dependerá crear entornos, políticas y prácticas en la escuela en favor del ejercicio docente y el rendimiento académico de los estudiantes.

A nivel nacional, el reporte de evaluación del desempeño directivo de las instituciones educativas (2018) señala que todavía hay un porcentaje de directivos que no alcanzaron a lograr de forma satisfactoria las competencias y desempeños que están enmarcados en el Marco de Buen Desempeño Directivo, siendo el 16% de directivos del nivel inicial, 25% del nivel primario y 31% del nivel secundario. Ante lo señalado se puede demostrar que a pesar de que el MBDDir ha establecido lineamientos para garantizar una gestión escolar de calidad, aún hay una problemática presente en el Sistema de dirección escolar, el cual surge por la alta influencia que el líder directivo ejerce de forma evidente.

Asimismo, la Estadística de Calidad Educativa (ESCALE - 2020) señaló resultados deficientes en la evaluación censal de estudiantes (ECE 2018) del nivel primario, donde el 63.7 % aún no ha logrado alcanzar el nivel satisfactorio en el área de comunicación (lectura) y el 77.15 % en matemática. En cuanto al nivel secundario el 83,7% no ha alcanzado aún el nivel satisfactorio en el área de comunicación (escritura) y el 86% en matemática. Ante estos porcentajes se evidencia la necesidad de focalizar esta problemática, determinando que entre los factores inmersos se encuentran los pedagógicos ejercidos por el docente y por el lado de índole institucional se tiene la gestión del líder directivo y el efecto que ejerce en la práctica del docente.

En ese contexto analizaremos el grado de incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas N° 8184 "San Benito" y del N° 3071 "Manuel García Cerrón" del distrito de Carabayllo, en donde se perciben que los líderes directivos presentan dificultades en su gestión pedagógica, donde el nivel secundario en comparación a los otros niveles expone una deficiente práctica pedagógica, el cual se ve reflejado en el bajo rendimiento académico de los estudiantes. A partir de lo expuesto he formulado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo? (Ver las preguntas específicas en la matriz de consistencia).

El presente estudio se justifica con respecto al valor teórico, porque se fundamenta en los enfoques de liderazgo y las políticas educativas que debe alcanzar satisfactoriamente el líder directivo para una buena gestión pedagógica de sus docentes. De igual modo se analizó diversas perspectivas teóricas de la variable desempeño docente para comprender y consolidar las dinámicas de ejercicio pedagógico establecidas en el marco del buen desempeño docente con el fin de aumentar mis conocimientos. Referente a la metodología, se justifica porque aporta dos nuevos instrumentos de investigación (cuestionarios adaptados) sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, los cuales medirán la correlación e implicancia entre las variables estudiadas. Además, se utilizó

métodos y técnicas, las cuáles proporcionarán valiosas informaciones para ser utilizadas, en otros trabajos de investigación en favor a la mejora educativa. En cuanto a la justificación práctica, comprueba la efectividad de la dirección ejercida por los directivos en relación al desempeño docente, el cual se ajusta a la realidad de nuestro contexto. Por tanto, los resultados se compartirán, con la finalidad de que el líder directivo reflexione sobre su dirección. De esta forma le permitirá reformular e innovar estrategias para fortalecer su liderazgo y aumentar satisfactoriamente el nivel del desempeño docente. Así mismo el educador también podrá desarrollar capacidades pedagógicas e impartir una educación de calidad en sus estudiantes.

La realidad problemática justificada, nos direcciona al objetivo general: Determinar la influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo (Ver los objetivos específicos en la matriz de consistencia).

La hipótesis general del estudio realizado es: Existe influencia directa y significativa del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo (Ver matriz de consistencia).

II.- MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales sobre las variables liderazgo directivo y desempeño docente destacaré a Orellana (2019) quién en su artículo buscó interpretar el vínculo entre las variables de estudio. Dicha investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. Para ello se encuestó a 105 docentes de un grupo de nueve colegios privados salvadoreños. Concluyendo que el liderazgo directivo se evidencia en una relación proporcionada y positiva con respecto al ejercicio docente.

Zamora y Zea (2019) en su tesis buscaron interpretar el nexo entre el liderato directivo en la práctica de los docentes ecuatorianos. Siendo su indagación de tipo cuantitativa, transversal y de diseño correlacional. Se trabajó con 60 maestros y 7 directivos, quienes participaron en los cuestionarios para la recopilación de datos y se evidenció una vinculación significativa entre las variables de estudio, que se encuentran en un nivel medio.

Por su parte Subia (2019) evaluó la manera en que la dirección impacta en la labor de los docentes según su desempeño, en consecuencia, realizó una indagación descriptiva – correlacional, en donde intervinieron 30 profesores. Con el análisis de los resultados concluyeron que existe un nexo importante entre las variables establecidas. Por ello considero que la característica de un líder escolar, es conocer las falencias y potencialidades de su equipo docente y aprovechar al máximo las capacidades, en beneficio del estudiantado.

De igual forma Cervantes (2018) en su estudio buscó determinar el nexo entre ambas variables. Para ello obtuvo información a través de una encuesta, donde participaron 44 docentes y se estableció que el liderazgo autoritario ejerce alto grado de incidencia sobre el desempeño docente, siendo su nivel de correlación alta, directa y significativa.

Finalmente, Gioconda (2017) estudió minuciosamente las evidencias que explican la implicancia del liderazgo directivo en la práctica del educador, en efecto realizó su tesis de diseño descriptivo – correlacional, para lo cual se contó con la colaboración de 80 docentes ecuatorianos y

concluyeron por medio de los resultados que existe una relación armónica entre ambos objetos de estudio.

En cuanto a los antecedentes nacionales sobre las variables de estudio citaré a Anto (2021) quién determinó en su estudio el grado de relevancia del liderazgo directivo en el desempeño del maestro de un colegio en el Callao, el cual estuvo bajo el enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y nivel de estudio correlacional causal. Donde se evaluaron 70 docentes a través de la aplicación de cuestionarios adaptados. Se obtuvo como resultado que el liderazgo directivo trasciende de forma significativa en el desempeño docente. Es decir que, a mayor liderazgo, la práctica docente es más favorable.

También Meléndez (2021) bajo el mismo propósito y línea de investigación anteriormente mencionado afirmó que el liderazgo pedagógico directivo ejerce de forma significativa una alta influencia, el cual genera un efecto positivo en el ejercicio docente, para ello tuvo como población a 48 profesores que participaron en el recojo de la información para luego procesarlo y obtener estos resultados expuestos.

Asimismo, Sánchez (2021) determinó en su tesis el grado de correlación del liderato directivo en el trabajo remoto de los maestros de Virú del nivel secundaria, debido a la pandemia causado por el COVID-19 a nivel mundial. Su presente estudio presenta el diseño descriptivo - correlacional causal, para ello tuvo la participación de 81 profesores, quienes contribuyeron en el estudio desarrollando los cuestionarios para la recolección de información. La información recolectada dejó en evidencia el impacto que causó la pandemia en la educación y la poca preparación de los maestros ante estos escenarios. Asimismo, determinó que el nivel de relación entra ambas variables es muy alta e influyente, por ello se considera importante que el líder directivo sea comunicativo, genere confianza y tenga un gran dominio de la tecnología, características esenciales para direccionar favorablemente a los docentes en el trabajo remoto.

Por otro lado, Vega (2018) señaló las posibles influencias del liderazgo directivo en la labor de los docentes ayacuchanos. A partir del estudio

descriptivo y correlacional causal a 50 docentes, quienes participaron respondiendo los cuestionarios, determinó una correspondencia moderada y positiva entre los objetos de estudio.

Finalmente, Cabrera (2018) determinó el nivel de incidencia entre los objetos de estudio, investigación correlacional, para ello se encuestó a 29 maestros chimbotanos del nivel secundaria y se estableció que no existe correspondencia entre las variables analizadas, porque a pesar que el liderazgo del directivo es favorable, el desempeño de los educadores es destacado. Es decir que el quehacer educativo de los maestros supera el liderazgo ejercido por el directivo, en este contexto se refleja el grado de compromiso y vocación del profesor en su práctica docente.

En cuanto a las teorías relacionadas a la variable liderazgo directivo se definió primero el concepto de liderazgo, el cual ha sido tema de estudio por muchos investigadores y han contribuido desde diferentes enfoques y paradigmas diversas concepciones. Por su parte Serrano y Portalanza (2014) argumentan que el líder tiene en su poder el progreso de las organizaciones e influye en los trabajadores motivándolos para lograr el máximo desempeño y poder alcanzar la excelencia organizacional. Al respecto Kruse (2013) manifiesta que el liderazgo es un proceso de intervención social donde se incrementan los esfuerzos de los colaboradores para el logro de una meta. Asimismo, Madrigal y Álvarez (2011) sostienen que es la acción de influir en los demás, cuyas características y capacidades forman parte esencial en la construcción y desarrollo de sus integrantes. Para ello deberán optimizar el quehacer de los colaboradores con el fin de lograr los objetivos deseados. Bolívar (2010) señala que es la habilidad de trascender en otros miembros del equipo con la perspectiva de lograr sus objetivos y metas comunes, por medio del consenso, por ello afirma que el equipo directivo debe promover cambios oportunos en la estructura organizativa de los de los centros educativos y en sus colaboradores. Del mismo modo Anderson (2010) sostiene que es una pieza clave para producir efectos en la práctica pedagógica del profesorado y su importancia no solo radica en generar y

estimular una variación sobre el comportamiento y los resultados, sino también en sostenerlos.

Asimismo, Barroso y Salazar (2010) señalan que es una condición de vida básica que desciende desde los orígenes de la vida humana y de su relación con los demás a través del tiempo, el cual ha ido evolucionando con el pasar de los años en la misma forma que el liderazgo se ha ido transformando, debido a la existencia de líderes que han guiado a los individuos para mantener un orden dentro de la sociedad.

Chiavenato (1993) destaca que es la influencia que se produce entre las personas y se ejerce en un determinado contexto para la obtención de diversos propósitos en común a través del proceso de comunicación. De lo expuesto se puede comprender que el liderazgo es un proceso en donde el líder influye, direcciona y motiva a un grupo de personas a desempeñar su labor con entusiasmo hacia la consecución de metas determinadas en la organización. Un buen líder conoce y sabe cómo manejar su capacidad y ejercer su influencia en sus compañeros. Sin embargo, es necesario que todos los miembros asuman el compromiso y persigan los mismos objetivos para que la organización pueda funcionar adecuadamente y avanzar hacia la dirección esperada (como se citó en Adames, 2015).

De la variedad de enfoques existentes sobre liderazgo, señalaré los siguientes: El Enfoque Conductual, donde Stodgill (1948), Kirkpatrick y Locke (1991) y Leith Wood (2008) argumentan que las cualidades del líder son innatas, por ende, puede alcanzar una posición de dominio en determinados contextos. También está el Enfoque de Contingencia en la que Fiedler (1967) y Gardner (1996) sostienen que los líderes estimulan la motivación de sus colaboradores, e influyen sobre sus actitudes y satisfacción. Asimismo, el Enfoque Emergente, desarrollada por Strauss y Glasser (1960), quienes refieren que el líder influencia o motiva a otras personas, sin considerar su cargo en la empresa o sus responsabilidades. Es más, mencionan que todo líder debe tener como atribuciones propias la inteligencia, la personalidad y la dedicación. Por otro lado, se encuentra el Enfoque Meta cultural, establecida por Slater (2002), quien señala, que la multiculturalidad y la educación global no debe tener

fronteras, por ende, su visión parte de la creación de redes dentro de las escuelas y de la sociedad. Para ello la gestión educativa debe ser exitosa, eficaz, informativa, consultivo y decisorio.

De acuerdo con Samad, sostiene que el liderazgo es estudiado desde dos posiciones, la primera orientada al rendimiento de las actividades y la segunda orientada a las personas o clima interno (como se citó en Vargas y Araya, 2019). Asimismo, menciona cuatro perspectivas filosóficas del liderazgo establecidas por Goleman (2002): carismático, atribucional, transaccional y transformacional. Estas se tornan relevantes para el éxito de la inserción de los cambios proyectados, debido a que cada perspectiva presenta y aporta características diferenciadoras.

De acuerdo con Goleman, establece 6 estilos de liderazgos y son: Coercitivo o autoritario, el cual se basa en la disciplina. Democrático, se sustenta en la necesidad de tomar en cuenta la opinión es, posiciones e ideas de todos los agentes educativos a la hora de tomar una decisión. Afiliativo, se basa en la creación y fortalecimiento de vínculos sociales entre los integrantes del grupo. Es decir que las relaciones de compañerismo sean un estímulo para los trabajadores y favorable para su desempeño laboral. Visionario u orientativo, establece que los líderes deben compartir la metas, motivar y direccionar a sus subordinados de forma clara para lograr los objetivos propuestos. Timonel, señala que el líder marca la diferencia poniéndose a sí mismo de modelo y es quién guía, establece, ordena, monitoriza, impulsa y corrige con el fin de que los colaboradores puedan alcanzar altos niveles de rendimiento. Coach, consiste en que el líder debe ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus fortalezas y debilidades, con el propósito de desplegar con éxito todo su potencial y así contribuir al crecimiento de la organización (como se citó en Rodríguez ,2018).

Con respecto al liderazgo en educación Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) manifiestan que el líder directivo aporta un conjunto de conocimientos, creencias y explicaciones a partir de sus experiencias con el propósito de encaminar al centro de enseñanza e influir en el actuar de sus miembros para el progreso de sus aprendizajes. También Leithwood

e Louis (2011) enmarcan que una buena gestión escolar “marca una diferencia”, por consiguiente, el liderazgo ejercido por parte del directivo influye de forma significativa en la labor del maestro.

De igual manera Bolívar (2013) sostiene que es una pieza clave para generar

condiciones favorables en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las escuelas. OECD (2016); UNESCO (2018) y el Banco Mundial (2018) señalan que una buena dirección de escuela genera compromiso, cooperación e implicancia por parte del profesorado. Así mismo tiene un impacto indirecto y significativo en el aprovechamiento académico de los estudiantes.

El Liderazgo pedagógico según Bendikson, Robinson, y Hattie (2012) lo clasifican en directo e indirecto. El primero está centrado en el desempeño y formación del docente. El liderazgo pedagógico indirecto busca garantizar que las políticas educativas, la asignación de recursos y otras decisiones de gestión escolar conciben escenarios para alcanzar aprendizajes de calidad.

Por consiguiente, podemos deducir que el liderazgo pedagógico es asumido por el director quién debe reflejar en sus acciones la participación comprometida y motivada de todos los agentes educativos. Para eso debe tener una dirección clara, viable y asertiva, que incide favorablemente en alcanzar las metas establecidas referentes al aprendizaje de los estudiantes.

En concordancia al liderazgo directivo, Fromm, Olbrich, y Volante, (2015) afirman que para que sea efectivo, el líder debe conocer y dominar el ámbito de la actuación del maestro, el cual reúne un conjunto de desempeños profesionales en favor del sistema escolar y Bolívar (2010) señala que el liderazgo de los directivos debe trascender en sus docentes, quienes son responsables directos de impartir aprendizajes de calidad. Así mismo Freire y Miranda, sostienen que los líderes directivos deben monitorear el cumplimiento de los objetivos y gestionar estrategias en favor de un entorno acogedor para el desarrollo de los procesos educativos, y así proporcionar pautas claras y concisas que contribuyan al

crecimiento organizacional (como se citó en Vega Cárdenas,2018).

La Ley General de Educación en su artículo 55 establece que el rol del directivo infunde, incentiva y congrega acciones de los miembros del equipo educativo de forma oportuna para modelar una escuela que se proyecte y dirija hacia el logro de los saberes. Por lo tanto, pueda relacionarse con el que hacer educativo del docente y la intervención de las familias y comunidad. Del mismo modo Rutas del Aprendizaje - MINEDU (2013) expone que el director debe asumir con responsabilidad su gestión. También debe promover el estímulo en los maestros para la mejora constante de su práctica y puedan alcanzar satisfactoriamente las competencias y desempeños establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

En esa misma línea el Ministerio de Educación (2003), reconoce y valora la labor que cumplen los directores en las instituciones educativas, por ser los máximos representantes legales y gestores pedagógicos, institucionales y administrativos en beneficio de las escuelas. De igual forma el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) agrega que su rol está implícito en el logro de aprendizajes, el cual es un componente e insumo para las futuras evaluaciones de ascenso y desempeño. También es parte de su deber participar del Plan de formación para el desarrollo de la profesionalidad.

Entre la literatura revisada se ha encontrado muchos estilos de liderazgo, pero en esta investigación consideraré las que están orientadas en el marco educativo. Liderazgo transformacional, según CEPPE (2009) sostiene que este modelo genera una transformación importante dentro de la organización para el cumplimiento de metas colectivas, debida a la influencia motivadora del líder en el desarrollo positivo de su equipo. Liderazgo distribuido, Murillo (2006)

lo define como un modelo horizontal, que está centrado en el vínculo que desarrollan los agentes de la comunidad educativa (director y docentes) más en que las acciones del director. Por ende, el líder directivo es un gestor de cambio e innovación porque fortalece la práctica del docente, destacando sus competencias y capacidades para la mejora de

la organización escolar. Liderazgo instruccional, según Bolívar (2010) sostiene que está orientado a la influencia focalizada en el proceso de enseñanza - aprendizaje que ejerce el director en la comunidad educativa con la finalidad de generar buenas prácticas de los maestros y mejor rendimiento académico de los estudiantes. Bolívar, Murillo y Yáñez (2013) señalan que el Liderazgo para la justicia, consiste en la práctica directiva de una cultura inclusiva y atención a la diversidad con la finalidad de brindar las mismas oportunidades educativas en el desarrollo integral de los estudiantes. Liderazgo emocional, Goleman (2014) señala que el líder cumple un rol significativo en el área emocional de los agentes educativos, en consecuencia, es importante desarrollar las capacidades de autoconocimiento y regulación de emociones.

Referente a las dimensiones de la variable independiente liderazgo directivo se consideraron las tradicionales propuestas por Calero (2005). Por ello definiré primero el término gestión educativa, Ramírez (2007) señala que es un conjunto de procesos organizados que se nutren entre sí para encaminar hacia el logro de los fines educativos. Asimismo, Romero (2018) destaca que una gestión propicia crea un sentido de pertenencia e identidad en los miembros de la comunidad educativa, los cuales favorecen el entorno institucional.

En cuanto a la dimensión primaria, gestión administrativa del líder directivo, Alvarado (2008) y Carreto (2012) sostienen que es una parte esencial para el progreso de las escuelas, porque el director debe considerar y realizar un conjunto de funciones enmarcados en la planificación estratégica, la ejecución y la evaluación sobre los diversos aspectos (manejo infalible de la infraestructura, recursos financieros y control óptimo del tiempo) para la mejora continua de la escuela. Por su parte Borjas (2004) en relación con lo anterior añade que la eficiencia y eficacia de la gestión influyen en los procesos pedagógicos curriculares (como se citó en Valles de Rojas et al., 2017). En lo que respecta al enfoque gerencial Ramírez (2007) destaca que la planificación estratégica es un proceso sistemático para la implementación y realización de planes necesarios, teniendo como premisa un mejor juicio para la toma de

decisiones y enrumbar a la escuela al logro de sus propósitos. Acerca de la estructura organizativa del plantel Martín (2008) señala que el director es quién debe disponer los recursos institucionales de acuerdo con las necesidades materiales e inmateriales que requiere la escuela. También es función del director organizar y distribuir el trabajo, previa coordinación acorde a las estructuras internas del plantel. Sobre la supervisión de las actividades realizadas en la institución Tavárez (2012) alega que la supervisión del director debe estar focalizada al desempeño de las competencias docentes y al cumplimiento de los fines educativos.

Con respecto a la segunda dimensión gestión pedagógica López (2010) indica que es un proceso enfocado hacia la mejora del logro curricular de la carrera docente. Al mismo tiempo Silíceo (2007) agrega que influye indirectamente en el progreso universal de los escolares y en el logro de competencias necesarias para su desenvolvimiento en todas las áreas de su vida (social, profesional y personal). Puedo deducir de lo citado anteriormente que la gestión pedagógica está enfocada en el proceso de enseñanza - aprendizaje, donde se reconoce las necesidades e intereses de los educandos con el propósito de generar aprendizajes significativos y desarrollar acciones de mejoras en las prácticas educativas vigentes (como se citó en Valles de Rojas et al., 2017).

En referencia a la tercera dimensión gestión Institucional Lepeley (2006) afirma que el director debe conocer las expectativas e inquietudes del personal docente para solventar dichas situaciones a fin de garantizar un buen clima laboral y el trabajo colegiado de todos sus miembros a pro de perfeccionar la calidad educativa en los estudiantes. Por ello infiero que está vinculado con la construcción de relación es interpersonales entre los agentes educativos y el clima institucional, los cuales influyen en los resultados de productividad, calidad, creatividad y satisfacción de la comunidad educativa.

Referente a la variable dependiente desempeño docente Saravia (2005) afirma que es el proceso sistemático mediante el cual se valora la práctica docente y el desarrollo de sus competencias. Por su parte Torres (2008) define que son las prácticas inherentes a la profesión docente, con

el fin de facilitar la construcción significativa de saberes y garantizar la renovación del capital cultural de la sociedad inmersas en el currículo educativo (quién es citado por Vega, 2018). Así mismo el Ministerio de Educación (2016) sostiene que es el ejercicio de sus funciones, las cuales están interpeladas con diversas dimensiones (compartidas con otras profesiones y específicas de la profesión), las cuáles demuestran la importancia de su participación en nuestro contexto actual.

No obstante Valdez (2002) sostiene que los docentes son los protagonistas en el cambio educativo, porque responden a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes, por ello sus calidades deben ser fortalecidas para el perfeccionamiento real de la educación. Asimismo, señala que es imprescindible que la gestión pedagógica del profesorado deba someterse a una evaluación consiente y periódica para el mejoramiento de su trabajo, con la finalidad de generar políticas educativas que coadyuven ven a su praxis pedagógica. También señala cuatro modelos comunes para la evaluación y son: Modelo centrado en el perfil del maestro, Modelo centrado en los resultados obtenidos, Modelo centrado en el comportamiento del docente y Modelo de la práctica reflexiva. En definitiva, se puede afirmar que el desempeño docente puede ser evaluado de forma multidimensional.

En relación con lo expuesto sobre la variable definida, se ha considerado las dimensiones que establece el MBDD (2016) impulsadas por el Ministerio de Educación. En referencia con la primera dimensión planificación del trabajo pedagógico, es aquella que comprende la preparación y elaboración del programa curricular en el contexto de un enfoque intercultural e inclusivo. Del mismo modo tiene como propósito promover capacidades y competencias en el proceso de enseñanza - aprendizaje de forma exitosa. Para ello es indispensable que el maestro comprenda y conozcas las características de todos los educandos, y su contexto que lo rodea. Asimismo, debe dominar todos los contenidos disciplinares que enseña, seleccionar sus materiales pedagógicos, estrategias de enseñanza y evaluación para su formación integral.

En cuanto a la segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de

los estudiantes, comprende la canalización del proceso de enseñanza, los cuales deben concordar con sus experiencias, intereses y contextos culturales para que todos los educandos puedan aprender de forma reflexiva y crítica. En esta conducción también está presente la evaluación formativa y permanente con la finalidad de realizar una retroalimentación que permita el logro favorable de sus aprendizajes. También el docente tendrá como función crear entornos agradables que propicien la convivencia democrática y diversificada de los educandos.

En cuanto a la tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, comprende la intervención de la comunidad educativa con una actitud democrática y crítica en los documentos de gestión como el PEI, PAT, RI y el PCI y así estos puedan contribuir a las mejoras en la calidad educativa. Asimismo, el docente debe instaurar vínculos de respeto, colaboración, y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.

En referencia a la cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el MBDD señala que es la reflexión crítica y reflexiva de los maestros (individual - colectivo) referente a su praxis pedagógica y su aporte profesional a la institución para la construcción y afirmación de su identidad y responsabilidad profesional. También es su responsabilidad diseñar e implementar políticas educativas de forma colegiada a partir de los resultados de aprendizaje, demostrando así su compromiso social.

Ante lo mencionado anteriormente puedo deducir que el liderazgo directivo y el desempeño docente son agentes inmersos en el sistema educativo y de ellos dependerá la calidad de los aprendizajes impartidos a los educandos en las instituciones educativas. Desde esta postura puedo inferir que las escuelas se transforman en escenarios estratégicos y de cambio para formar ciudadanos competentes, capaces de responder a las exigencias de nuestra sociedad actual y globalizado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo porque cuantificó las variables a través de parámetros numéricos y estadísticos para su contraste con el objeto de estudio. Cárdenas (2018) lo señala como un proceso donde se formulan preguntas y sistematiza para la obtención de datos en escalas numéricas.

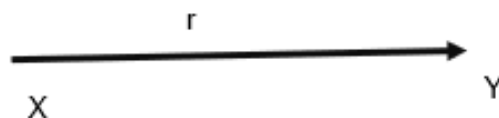
Al mismo tiempo es de tipo básica porque en referencia con Mutané (2010), el conocimiento que se busca es sobre el fundamento de fenómenos o hechos observables, los cuáles se pretenden entender y analizarlos. Por ello tiene como finalidad establecer y fortalecer las bases tales como principios y enfoques que hacen parte del liderazgo directivo en el desempeño docente, sin buscar manipularlos, sino que parten directamente desde la percepción de los maestros encuestados.

Este estudio corresponde al diseño no experimental porque en concordancia con Cortés e Iglesias (2004) y Mata (2019), el investigador no interviene sobre las variables de estudio, es decir no las altera y se analizan tal como se han dado en su contexto natural. Así mismo es transversal porque se recogen los datos en un solo momento, con el objetivo de especificar y analizar la correlación e implicancia de las variables de estudio.

Por otro lado se aplicó el método hipotético deductivo porque se ha seguido una secuencia de procesos para la formulación de conclusiones específicas a partir de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación en relación de las variables estudiadas para comprobarlas o refutarlas.

En cuanto al nivel de estudio es correlacional causal, porque se medirá el nivel de implicancia de la variable independiente en la variable dependiente para establecer una explicación sobre las causas del estudio, por ello coincide con lo establecido por Cauas (2015). Así mismo es explicativa porque en referencia a Bernal (2010) busca hallar razones, es decir que se enfoca en el porqué del objeto de estudio y así explicar las causas y efectos que existen entre las variables de estudio.

Se presentará a continuación el esquema de este diseño:



Dónde:

X = Liderazgo
directivo

Y = Desempeño
docente

r= relación

3.2. Variables y operacionalización

El liderazgo directivo es el rol que ejerce el director, el cual posee un conjunto de competencias, capacidades y liderazgo en el ejercicio de sus funciones para direccionar a la escuela en todas sus dimensiones es con la finalidad de alcanzar las metas previstas como institución. También es quién promueve un eficaz desenvolvimiento profesional y mejora continua de los educadores, a través de la motivación y de generar un clima favorable de trabajo, los cuales tienen un gran efecto en el progreso académico de los estudiantes, ante lo expuesto coincido con lo establecido por Minedu (2014).

La variable liderazgo directivo está compuesta por tres dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. Además, por 11 indicadores y un total de 21 ítems, siete para la primera dimensión, seis para la segunda y ocho para la tercera dimensión, con los cuáles se midió la variable y se aplicó el instrumento de escala ordinal de tipo Likert (Ver anexo 2).

El desempeño docente según lo establecido por el Ministerio de Educación (2016) son las prácticas ejercidas en un conjunto de capacidades pedagógicas, la cual implica continua reflexión teórica y práctica, necesarias

en el proceso de enseñanza – aprendizaje de nuestros estudiantes, que aportan significativamente en su desarrollo integral y futuro profesional. Esta labor está vinculada con la eficiencia y eficacia de la actividad educativa.

Esta variable está compuesta por 4 dimensiones, 16 indicadores y un total de 26 ítems, de los cuales seis son de la primera dimensión, once de la segunda, seis de la tercera, tres de la cuarta dimensión, con los cuales se midió la variable y se aplicó el instrumento de escala ordinal de tipo Likert (Ver anexo 2).

3.3 Población muestra y muestreo

La población fue censal porque participaron todos los sujetos de análisis, para ello estuvo constituido por 80 maestros de dos instituciones educativas del distrito de Carabayllo, donde participaron 40 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de cada escuela mencionada.

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

Referente a la técnica empleada para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Según Salas (2020) es un formato estandarizado que tiene como finalidad recoger y analizar los datos de una determinada muestra, población o universo. Además, reúne un conjunto de procedimientos como explorar, describir, predecir y explicar las características necesarias para realizar fundamentar el estudio de investigación.

En cuanto al instrumento se empleó el cuestionario el cual presenta una serie de preguntas orientadas a las variables a medir. La aplicación puede ser de forma presencial o virtual, según lo expuesto por Ávila, Matilla y Mantecón (2020).

Los cuestionarios aplicados fueron adaptados, teniendo como base a otros dos autores que tuvieron similitud en el tema de investigación y se realizó de forma virtual. En cuanto a la evaluación de la variable Liderazgo directivo, el cuestionario presenta 21 ítems alineados a los 11 indicadores de las tres dimensiones establecidas en el estudio y en la variable Desempeño docente consta de 26 ítems que responden a los 16 indicadores de las cuatro dimensiones. También se empleó para ambos

cuestionarios la escala Likert como opción de respuesta y medición, donde el menor valor es “Nunca” (1) y el mayor valor es “Siempre” (4).

(Ver Ficha técnica – anexo 4)

De igual manera se realizó la validez del contenido, que es el juicio o grado en que un instrumento debe medir en un determinado contexto, el cual será válido si satisface nuestros objetivos, es decir si no hay error. Según lo que expone Fernández (2019) es considerada como un proceso que considera cinco fuentes de evidencias entre ellas el contenido, la estructura interna, la relación entre las variables y los procesos de las respuestas.

La validez del instrumento del presente estudio se realizó a través del criterio juicio de expertos donde tres especialistas en la materia evaluaron la pertinencia, relevancia y la claridad en la redacción de los ítems estipulados en la matriz de operacionalización de cada variable (Ver anexo 5). La validación estuvo a cargo de los cuatro expertos que validaron ambos instrumentos presentados, los cuales se muestran en la tabla 3.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Expertos	Opinión instrumento 1	Opinión instrumento 2
Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable	Aplicable
Dr. Guillermo Paredes Meza	Aplicable	Aplicable
Dra. Jenny Bohórquez G.	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Victoria Chávez Taipei	Aplicable	Aplicable

De igual forma se midió la confiabilidad de los instrumentos. Fernández (2019) señala que es el grado de congruencia, el cual mide la variable. Para ello se utilizó el test estadístico Alpha de Cronbach, debido a que los instrumentos son politómicos. Asimismo, se realizó una prueba piloto en 20 docentes y se determinó que ambos cuestionarios presentan una alta confiabilidad, pues superan el valor de 0,81. (Ver anexo 6)

Tabla 2

Resultado de la confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
C1	0,880	21
C2	0,919	26

Fuente: Procesamiento de la Prueba Piloto en SPSS

3.5 Procedimiento

Se realizó la prueba piloto en donde participaron 20 docentes y los resultados obtenidos permitieron que reajuste ambos cuestionarios, en el caso de liderazgo directivo se redujo la cantidad de ítems de 30 a 21; por otro lado, en referencia al cuestionario de desempeño docente se redujo de 30 ítems a 26. Seguidamente los valide con los especialistas para aplicarlo a la población de estudio. Una vez obtenida la validez y confiabilidad se envió una solicitud de permiso con la carta de presentación emitida por la Universidad (Anexo 8) a la dirección de las instituciones educativas N° 8184 "San Benito" y N° 3071 "Manuel García Cerrón" para la aplicación de los instrumentos sobre el liderazgo directivo en el desempeño docente, ante lo cual los directivos respondieron con un documento de autorización para dicha aplicación. Luego se coordinó con los sub directores para informar a todos los maestros sobre el objetivo de la investigación y contar con la muestra real, para ello se les explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los docentes a quienes se les sensibilizó a través de los whatsapp grupal para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos. Los cuestionarios se elaboraron en formularios Google, que fueron compartidos por el whatsapp institucional y personal de cada docente persuadiéndolos y sensibilizándolos durante una semana para que puedan participar en la encuesta proporcionada. Se contó con el consentimiento informado de los docentes que formaron parte del estudio, de esta forma se pudo recolectar la información en una base de datos Excel para luego pasarlo al programa estadístico SPSS 25 del cual se va a apoyar

para el procesamiento de los datos utilizando frecuencias y porcentajes presentados en tablas y figuras, así como pruebas estadísticas para contrastar las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de datos recolectados se realizaron dos procesos. En primera instancia se realizó un estudio descriptivo en la que se emplearon tablas de frecuencias y porcentajes acompañados de gráfico de barras en cuanto a la variable y dimensiones, luego para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de regresión logística ordinal en la que se trabajó con una significancia teórica $\alpha < 0,05$, dado que se tuvo por objetivo predecir el valor de una variable desde otra variable.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró los aspectos éticos de la investigación ya que en la redacción se tuvo en cuenta las normas APA que nos permitirán referenciar a los autores cuyos aportes son tomados, se garantizó también que la información que se está presentando respeta los derechos de autor; así mismo se gestionó los permisos respectivos para el trabajo de campo a la dirección de la institución educativa para el consentimiento de la persona de querer participar en la investigación y se mantendrá en anonimato a toda la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Siguiendo los objetivos de investigación, se muestran los resultados de la recolección de datos:

Tabla 3

Frecuencias de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Desfavorable	18	22,5	22,5	22,5
Medianamente favorable	34	42,5	42,5	65,0
Favorable	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Se observa en relación a los niveles de liderazgo directivo en las instituciones de Carabayllo, 2021., se tiene que del 100% de docentes, el 22,50% opina que el liderazgo directivo es desfavorable, el 42,50% opina que es medianamente favorable y el 35,00% opina que es favorable, se observa que poco menos de la mitad considera que es medianamente favorable. Lo que significa que los directivos necesitan revisar algunas de sus funciones para lograr logara elevar el nivel del liderazgo especialmente para respaldar el desempeño de la labor docente y aprendizaje de los estantes. Figura 1 (Anexo 8)

Tabla 4

Niveles de la dimensión gestión institucional

Nivel	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica
Desfavorable	8,8	28,8	11,3
Medianamente favorable	45,0	36,3	38,8
Favorable	46,3	35,0	50,0
Total	100	100	100

Con respecto a la tabla 4, se observa que del 100% de docentes, el 8,75% opinó que la gestión institucional es desfavorable, el 45,00% opinó que es

medianamente favorable y el 46,25% opinó que es favorable. Mientras que en relación a la gestión administrativa el 29% opinó es desfavorable, el 36,30% opinó que es medianamente favorable y el 35,0% opinó que es favorable. Finalmente, en cuanto a la gestión pedagógica el 11,30% opinó es desfavorable, el 39,00% opinó que es medianamente favorable y el 50,0% opinó que es favorable, observándose una preponderancia en la gestión pedagógica con un 50,0% en un nivel favorable. Figura 2 (Anexo 8).

Tabla 5

Frecuencias de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	17,5	17,5	17,5
	Regular	33	41,3	41,3	58,8
	Alto	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En referencia a la tabla 3, se observa que del 100% de docentes, el 17,50% opina que el desempeño del maestro es bajo, el 41,25% opina que es regular y el 41,25% opina que es alto, observándose que poco menos de la mitad considera que es alto. Lo que significa que el desempeño docente, dado el contexto de emergencia sanitaria, puede estar afectado por el dominio de la tecnología u otros factores relacionados a las limitaciones del desarrollo de las competencias que propone el marco del buen desempeño docente. Figura 3 (Anexo 8)

Tabla 6

Nivel de las dimensiones del desempeño docente

Nivel	Planificación trabajo pedagógico	Procesos enseñanza - aprendizaje	Escuela articulada con la comunidad	Profesionalidad y la identidad docente
Bajo	1.25	25	17.5	12,5
Regular	35	36.2	45	52,5
Alto	63.7	38.7	37.	35,0
Total	100	100	100	100

En cuanto a la tabla 6, se observa que, en cuanto a la planificación trabajo pedagógico, el 1,25% opina que el nivel es bajo, el 35,00% opina que el nivel es regular y el 63,75% opina que es alto. En relación Procesos enseñanza aprendizaje se observa que el 25,00% opina que el nivel es bajo, el 36,25% opina que es regular y el 38,78% opina que es alto. Además, en cuanto a la escuela articulada con la comunidad se observa que el 17,50% opina que el nivel es bajo, el 45% opina que es regular y el 37.50% opina que es alto. Finalmente, en cuanto a la Profesionalidad y la identidad docente se observa que el 12,50% opina que el nivel es bajo, el 52,50% opina que es regular y el 35% opina que es bueno. Observándose una preponderancia en la planificación del trabajo pedagógico en un 63,75% en nivel alto. Figura 4 (Anexo 9)

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia directa y significativa del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Ha: Existe influencia directa y significativa del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos para el liderazgo directivo en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	59,258			
Final	18,546	40,712	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los resultados de la tabla 7 donde los datos evidencian la dependencia de una variable de la otra, se observa que valor de Chi cuadrado es de 40,712 y el p valor = ,000 < 0,05 lo que indica que los datos de las variables no son independientes, implicando la dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo, la influencia directa y significativa del

liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Tabla 8

Prueba R2 para explicar el modelo del liderazgo directivo en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,399
Nagelkerke	,456
McFadden	,246

La tabla 8 muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = ,99 y un Nagelkerke = 0,456; permite alegar que liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden resultó 0,246 el cual demuestra que evidencia un ajuste del nivel de los datos.

La gestión institucional en el desempeño docente

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo

Tabla 9

Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión institucional en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,635			
Final	18,113	22,522	2	,000

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados de la tabla 9 donde se muestra los datos que evidencian la dependencia de una variable en la otra, puedo sostener la implicancia y dependencia de las variables, ya que el valor de Chi cuadrado

es de 22,522 y el p valor = ,000 < 0,05. Por lo que se acepta modelo de la influencia directa y significativa de la gestión institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.

Tabla 10

Prueba pseudo R2 para explicar el modelo de la gestión institucional en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,245
Nagelkerke	,281
McFadden	,136

La tabla 10 muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = ,245 y un Nagelkerke = 0,281; lo que permite constatar que la gestión institucional del liderazgo directivo influye en el 28,1% sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden resultó 0,136 el cual demuestra que evidencia un ajuste del nivel de los datos.

La gestión administrativa en el desempeño docente

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión administrativa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión administrativa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo

Tabla 11

Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión administrativa en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	56,323			
Final Función de enlace: Logit.	19,739	36,584	2	,000

La tabla 11 muestra los datos que explican la dependencia de una variable de la otra, señala que el valor de Chi cuadrado es de 36,584 y el p valor = ,000 < 0,05, por ello se puede inferir que las variables inciden, es decir no son independientes. Por lo que se acepta modelo de la influencia directa y significativa de la gestión administrativa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Tabla 12

Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión administrativa en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,367
Nagelkerke	,420
McFadden	,221

La tabla 12 muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = ,367 y un Nagelkerke = 0,420; lo que permite afirmar que la gestión administrativa del liderazgo directivo influye en el 42% sobre el desempeño docente, por otra parte los detalles del valor McFadden resultó 0,221 el cual demuestra que evidencia un ajuste del nivel de los datos.

La gestión pedagógica en el desempeño docente

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Tabla 13

Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión pedagógica en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	362,106			
Final Función de enlace: Logit.	321,723	40,382	15	,000

En la tabla 13 se observa que valor de Chi cuadrado es de 40,382 y el p valor = ,000 < 0,05 lo que indica que los datos de las variables no son independientes, implicando la dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo de la influencia directa y significativa de la gestión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Tabla 14

Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión pedagógica en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,396
Nagelkerke	,397
McFadden	,076

La tabla 14 muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = ,396 y un Nagelkerke = 0,397; lo que permite afirmar que la gestión pedagógica del liderazgo directivo influye en el 39,7 % sobre el desempeño docente, por otra parte los detalles del valor McFadden resultó 0,076 el cual demuestra que evidencia un ajuste del nivel de los datos.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se presentan los resultados en comparación a los de los estudios previos, que tiene como finalidad analizar y discutir los hallazgos encontrados en el estudio, los que se obtuvieron mediante la aplicación de dos cuestionarios a los 80 maestros de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, participantes que conformaron la muestra de investigación, el cuestionario fue aplicado por medio de un formulario google, ya que por el contexto de emergencia sanitaria legalmente los docentes y estudiantes desarrollan acciones educativas a distancia, de tal modo la base de datos, de la aplicación de los cuestionarios, fue recogida a tiempo real, dado que se contó con la aceptación de la institución para el desarrollo de la presente investigación. Sin embargo, considero que la forma como se recogieron los datos presentó una limitación, a pesar que, estadísticamente hubo confiabilidad, los resultados no demuestran el total compromiso y la seguridad de que los maestros hayan respondido a conciencia los cuestionarios dados. Es por ello que hubiera preferido que los cuestionarios se hubieran aplicado personalmente. Posterior al recojo de la información, se procesaron los datos a través del uso de programas estadísticos

Respecto a los resultados expuestos en el capítulo anterior, primero se identificó el nivel de las variables, donde ambas muestran una incidencia en el nivel regular. Sobre los resultados descriptivos en cuanto al 100% de docentes, el 22,50% opina que el liderazgo directivo es desfavorable, el 42,50% opina que es medianamente favorable y el 35,00% opina que es favorable, se observa que poco menos de la mitad considera que es medianamente favorable. Los resultados descriptivos mencionados derivan de percepciones de los docentes, de donde se interpreta que los directivos necesitan revisar algunas de sus funciones para lograr elevar el nivel del liderazgo especialmente para respaldar el desempeño de la labor docente y aprendizaje de los estantes. Así mismo se ve la necesidad de discurrir sobre una nueva práctica de liderazgo directivo para una modalidad de educación a distancia en contexto virtual, más aun habiendo pasado por una crisis sanitaria a nivel mundial, del cual nuestro país no fue ajeno y se tuvo que asumir a una educación remota. Estos resultados, encuentran complemento con el estudio de Meléndez (2021) quién afirmó que el liderazgo pedagógico directivo ejerce de forma significativa una alta influencia, el cual es representado por el 50% de su muestra

evaluada, la cual es muy similar a los resultados alcanzados en la presente investigación. Por ello genera un efecto positivo en el ejercicio docente. Asimismo, los resultados del presente estudio expresan el desarrollo de las ideas de Kruse (2013) quien sostuvo que el liderazgo es un proceso de intervención social donde se incrementan los esfuerzos de los colaboradores para el logro de una meta. Más aún, Madrigal (2011) señaló que es la acción de trascender en los demás, cuyas características y capacidades forman parte esencial en la construcción y desarrollo de sus integrantes.

Esta realidad también se alinea a lo encontrado por Vega (2018) en cuya investigación evidenció que la dirección tiene efectos en el quehacer pedagógico de los maestros, ya que son ejes trascendentales para la mejora de una enseñanza de calidad, los cuales están sustentados conceptualmente en los diseños del Ministerio de Educación como: el Marco de Buen Desempeño directivo (2014) el Marco de Buen Desempeño Docente (2012).

En relación al desempeño docente, el 17,50% opina que el nivel es desfavorable, el 41,25% opina que es medianamente favorable y el 41,25% opina que es favorable, observándose que poco menos de la mitad considera que es favorable. Lo que significa que el desempeño docente, dado el contexto de emergencia sanitaria, puede estar afectado por el dominio de la tecnología y el acceso a las plataformas digitales. Además de otros factores relacionados a las limitaciones del desarrollo de las competencias que propone el MBDD. En este sentido, los resultados de Anto (2021) quién en su estudio sobre ambas variables en una muestra de 70 maestros obtuvo como producto que el liderazgo directivo trasciende de forma significativa en el desempeño docente. Contradictoriamente a los modelos que en la actualidad respaldan el desempeño docente el estudio de Cervantes (2018) sostuvo que el liderazgo autoritario ejerce alto grado de incidencia sobre el desempeño docente, siendo su nivel de correlación alta, directa y significativa. Por otra parte, de acuerdo con Goleman (2005), las relaciones de compañerismo son un estímulo para los trabajadores y favorable para su desempeño laboral. No obstante, consideró oportuno en lo posterior integrar instrumentos del enfoque cualitativo, como la entrevista semi estructurada, para así observar y responder a este indicador (relaciones de compañerismo) en esta dimensión tan compleja, que es la parte subjetiva del estudio realizado. Por su parte

Vega (2018), refiere que el ejercicio docente se vincula a diversos ámbitos como el socio-cultural, institucional, el aula y el propio docente que muchas veces realiza procesos auto reflexivos. Además, del cumplimiento del reglamento, exigencias, propósito y fines establecidos por la escuela y que facilitan la realización de todas las actividades para cumplir con los procesos que permitan el aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis general, se determinó la Influencia liderazgo directivo en el desempeño docente, en el que se obtuvo como evidencia estadística el valor de Chi cuadrado es de 40,712 con un el p valor = ,000 < 0,05, el cual indica dependencia de una variable en la otra, asimismo un Nagelkerke = 0,456; lo que permite alegar que el liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.

Contrariamente la investigación de Cabrera (2018) sostuvo que no existe relación entre las variables que son objeto de estudio, porque a pesar que el liderazgo del director se encuentra en nivel bueno el desempeño de los docentes se encuentra en un nivel destacado, es decir ambas variables no dependen una de la otra. Sin embargo, cabe precisar que el contexto en el que se dio dicho estudio es totalmente diferente a nuestra realidad, por ende, difieren de los resultados de nuestro estudio porque realmente se evidenció el liderazgo que ejerce el directivo tiene impacto significativo en la práctica del docente. Argumento que se encuentra respaldado con lo señalado por Kruse (2013) quién sostuvo que el liderazgo es un proceso de intervención social donde se incrementan los esfuerzos de los colaboradores para el logro de metas institucionales. Más aún, Madrigal (2011) sostuvo que es la acción de influir en los demás, cuyas características y capacidades forman parte esencial en la construcción y desarrollo de sus integrantes.

Basado en el análisis e interpretación de datos presentados, estos resultados encontraron una influencia del liderazgo en el desempeño, se explica que el desarrollo de sus competencias profesionales docentes puede ser catalogada como buena, cuando se puede observar la actitud del docente en, múltiples acciones, como el trato con los estudiantes, la implementación de aprendizajes basados en planes de lecciones, la gestión del aula, integración con los padres y la comunidad, la evaluación entre muchas acciones. Lo expuesto encuentra

complemento con el estudio de Meléndez (2021), quién señala que si hay deficiencia de liderazgo directivo en la I.E., el desempeño de los maestros se verá seriamente afectado y consecuentemente tendrá repercusión en el avance de los aprendizajes de los educandos. Además, dado el contexto de emergencia sanitaria (clases no presenciales), el desempeño puede estar afectado por el dominio de la tecnología u otros factores relacionados a las limitaciones del desarrollo de las competencias que propone el marco del buen desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se determinó la Influencia gestión institucional en el desempeño docente, en el que se obtuvo como evidencia estadística el valor de Chi cuadrado es de 22,522 con un el p valor = ,000 < 0,05, del cual podemos inferir la dependencia de una variable en la otra, asimismo un Nagelkerke = 0,281; lo que permite reafirmar que la gestión institucional influye en el 28,1 % sobre el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.

Estos hallazgos encuentran similitud con la indagación de Anto (2021), quien concluyó que la gestión institucional influye significativamente en el desempeño docente, dado que el puntaje Wald de 10,173 > 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,001 < 0,05$, además encontró una alta variabilidad sobre el desempeño docente en un 35.4% según Nagelkerke. Mientras que nuestros resultados contradicen lo planteado por el estudio de Vega (2018) quien concluyó que la gestión institucional del director no se relaciona con el desempeño docente; con un coeficiente de correlación de 0,164 y un valor P de 0,118 > 0.05. indicando que no existe relación entre las variables mencionadas.

Estos hallazgos manifiestan el desarrollo de las ideas de Lepeley (2006), quien afirmó que el director debe conocer las expectativas e inquietudes del personal docente para solventar dichas situaciones a fin de garantizar un buen clima laboral y el trabajo colegiado de todos sus miembros a pro de mejorar la calidad educativa de la institución.

Los resultados del presente estudio señalaron que el 45,00% opinó que la gestión institucional es medianamente favorable y que el 46,25% de docentes señalaron que es favorable, estas percepciones de los maestros sobre las competencias de la gestión institucional justifican los resultados en cuanto al efecto positivo del liderazgo en los desempeños de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se determinó la Influencia gestión administrativa en el desempeño docente, en el que se obtuvo como evidencia estadística el valor de Chi cuadrado es de 366,584 con un el p valor = ,000 < 0,05 lo que indica dependencia de una variable en la otra, asimismo un Nagelkerke = 0,420; lo cual permite afirmar que gestión administrativa influye en el 42 % sobre el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Los resultados encuentran un grado de diferencia con el estudio de Anto (2021), puesto que los resultados de este estudio concluyeron que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño docente cuya evidencia estadística lo muestra con un Wald de 11,110 > 4 y un p =0,001 < a 0.05 que permite el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo se observa un 18.4% de influencia sobre el desempeño docente en según Negelkerke. En efecto apresan el desarrollo de ideas de Alvarado (2008) y Carreto (2012) sostuvieron que es una parte esencial para el progreso de las escuelas, dado el conjunto de funciones sobre los diversos aspectos (manejo eficaz de la infraestructura, recursos financieros y control óptimo del tiempo) para la mejora continua de la escuela.

Los resultados correspondientes a la gestión administrativa evidenciaron el 29% en nivel desfavorable, 36,30% en nivel medianamente favorable y el 35,0% en nivel favorable, observándose que aproximadamente la tercera parte considera un nivel desfavorable a pesar que el Ministerio de educación (2003), reconoce y valora la labor administrativa de los directivos en beneficio de las escuelas. De igual forma el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) agrega que su rol está implícito en el logro de aprendizajes, el cual es un componente e insumo para las futuras evaluaciones de ascenso y desempeño, estos bajos niveles pueden explicarse que durante la emergencia sanitaria la gestión administrativa se vino desarrollando según los protocolos de protección sanitaria y fue poco evidente para los maestros y resto de la comunidad educativa.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se estableció la Influencia gestión pedagógica en el desempeño docente, en el que se obtuvo como evidencia estadística el valor de Chi cuadrado es de 40,382 con un el p valor = ,000 < 0,05 lo que indica que las variables implican dependencia una en la otra, asimismo un Nagelkerke = 0,397; lo que permite afirmar que la gestión pedagógica incide en el 39,7 % sobre el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de

Carabayllo. En consecuencia, se encuentran similitud con el estudio de Anto (2021), quien concluyó que la gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente con un $p = 0,000 < a 0.05$ Así mismo encontró alta variabilidad sobre el desempeño docente en 51.4% según Negelkerke. Del mismo modo se encuentra similitud con los resultados de Vega (2018), quien concluye que Tau C de Kendall, muestran que la gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el desempeño docente con un coeficiente de correlación es 0,672 y el valor P es $0,00 < 0,05$.

Además, los resultados expresan el desarrollo de ideas de López (2010), quien indicó que es un proceso enfocado hacia el desarrollo de la carrera docente en el dominio curricular. Además, Silíceo (2007) agrega que la gestión pedagógica del liderazgo directivo, influye indirectamente en los aprendizajes y la formación integral de los escolares, es decir esta gestión está vinculada directamente con el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se encontraron valores porcentuales del 39,00% de docentes perciben que el nivel es medianamente favorable y el 50,0% opinó que es favorable,

Las evidencias encontradas, sugieren que el liderazgo directivo es una forma efectiva de lograr mejoras en el desempeño de los maestros en beneficio de los aprendizajes y de la institución educativa, bajo el enfoque de líder pedagógico, quién debe motivar, sensibilizar y fomentar una cultura de evaluación a los docentes. En ese sentido, Gioconda (2017) determina que la evaluación a ambos protagonistas de la educación, puede mejorar la gestión pedagógica en las escuelas, con la finalidad de detectar las falencias y las potencialidades de los maestros en su praxis pedagógica. Agregando a lo anterior los hallazgos de este estudio demostraron efectos directos en cuanto a la influencia del director, por ello los líderes deben conducir a los maestros a afrontar retos, a examinar su propio trabajo y ayudarlos a repensar sobre su propia practica; los lideres pueden establecer expectativas de pedagogía y apoyar en el crecimiento profesional de los docentes (Leithwood, 1998).

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Se demostró que liderazgo directivo influye en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, cuyo resultado según la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta modelo que liderazgo directivo influye en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,399 y un Nagelkerke = ,456; son evidencias estadísticas que permiten determinar que el liderazgo directivo influye en el 45,6 % sobre el desempeño docente.
- Segunda** Se demostró que la gestión institucional influye en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, cuyo resultado según la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta modelo que la gestión institucional influye en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,2445 y un Nagelkerke = ,281; son evidencias estadísticas que permiten determinar que la gestión institucional influye en el 28,1 % sobre el desempeño docente.
- Tercera** Se demostró que gestión administrativa influye en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, cuyo resultado según la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta modelo que gestión administrativa influye en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,367 y un Nagelkerke = ,420 son evidencias estadísticas que permiten determinar que la gestión administrativa influye en el 42 % sobre el desempeño docente.
- Cuarta** Se demostró que gestión pedagógica influye en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, cuyo resultado según la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta modelo que gestión pedagógica influye en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,396 y un Nagelkerke = ,397; son evidencias estadísticas que permiten determinar que la gestión pedagógica influye en el 39,7 % sobre el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Carabayllo fortalecer el liderazgo directivo a través de la participación y ejecución de talleres trimestrales y constante actualización, que les permita enfrentar nuevos desafíos educativos, con la finalidad de mejorar su gestión y elevar el rendimiento de los profesores.

Segunda. A los directivos de las instituciones educativas de Carabayllo realizar talleres para la comunidad educativa cuyos temas responden a demandas de contexto, manteniendo un diálogo colaborativo a nivel de comunidad educativa en bien de los procesos de la enseñanza y el aprendizaje.

Tercera. A los directivos de las instituciones educativas de Carabayllo impulsar un liderazgo compartido donde los recursos sean distribuidos de manera participativa y de acuerdo a las necesidades de la escuela, bajo los conceptos de rendición de cuentas. Así mismo capacitar y actualizar sobre los procedimientos administrativos a los docentes con la finalidad de perfeccionar la labor de los mismos.

Cuarta. A los directivos y docentes de las instituciones educativas de Carabayllo un rol interactivo, colaborativo y colegiado en las áreas centrales del currículo, didácticas y evaluación, continuando en la implementación de estrategias que atiendan el contexto. A los directivos seguir realizando el monitoreo, acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente, a fin de tener mejores logros de aprendizaje.

Quinto: A los docentes de las instituciones educativas de Carabayllo actualización constante en cuanto al uso de las herramientas tecnológicas a fin de seguir asumiendo el compromiso profesional, cumpliendo sus responsabilidades pedagógicas y actuar de manera ética, los cuales contribuyan alcanzar los objetivos institucionales y un buen desempeño en beneficio de los educandos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adames, G. (2015). *El liderazgo como enfoque de mejora en el clima organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
<http://hdl.handle.net/10654/13957>
- Anderson, S. (2010) *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psico perspectivas*. Escuela de Psicología, Facultad de Filosofía y Educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/issue/view/13>
- Anto, T. (2021) *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020*. Universidad César Vallejo. Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57686>
- Barroso, F. y Salazar, J. (2010) *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación*. Universidad Anáhuac Mayab. Mérida, México
https://www.researchgate.net/publication/260037766_Liderazgo_y_clima_organizacional_en_maquiladoras_textiles_de_exportacion_Estudio_de_caso
- Bernal, A. (2010) *Metodología de la investigación*. Edit. Pearson educación, Colombia.
<http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
- Bolívar, A. (2010) *El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones*. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33.
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>.
- Bolívar, A., López, J. y Murillo, F. (2013) *School leadership. A review of current research perspectives*. Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora Educativa (RILME). Universidad Autónoma de Madrid, España.
<http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Cauas, D. (2005) *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Academia.
https://www.academia.edu/11162820/variables_de_Daniel_Cauas
- Cabrera, C. (2018), *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017* (tesis de maestría) Universidad de San Pedro. Chimbote
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calero, M. (2005). *El profesor del siglo XXI*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) (2009). *Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7 (3), 19-33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55114063003>
- Cárdenas, J. (2018) *Investigación cuantitativa*, Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf
- Cervantes, V. (2019) *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. Guayaquil – Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo. Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* Universidad Autónoma del Carmen. Ciudad del Carmen, Campeche, México.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Dirección de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica-Grupos I y II (2018) *Reporte de evaluación en cifras de la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de I.E.*
https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_ED-Directivos-IE_EB-Grupos-I-y-II-2018_final.pdf
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020) *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* Didasc@lia: Didáctica y Educación, 11(3), 62-79
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fromm, G., Olbrich, I. y Volante, P. (2015). *Fidelidad de la implementación de prácticas de liderazgo instruccional*. Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 7 (15), 117-134.
https://www.researchgate.net/publication/281980761_Fidelidad_de_la_implementacion_de_practicas_de_liderazgo_instruccional
- Gajardo, J. y Ulloa J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Universidad de Concepción, Chile.
<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

- Ganga, F. y Navarrete, E. (2013) *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización*. Gaceta Laboral 19 (1), 52-77.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>
- Gioconda, N. (2017) *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de guayas ecuador-201*. Universidad Alas Peruanas. Logos 8(1).
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/1591/1585>
- Goleman, D. (2014) *La práctica de la inteligencia emocional*
http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/La.practica.de_.la_.inteligencia.emocional.pdf
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior*. USIL. Propósitos y Representaciones, 7(2), 479-515.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- IESCIM (2019) *Enfoques básicos sobre liderazgo - u-cursos*
https://www.ucursos.cl/medicina/2009/1/FG00000503007/1/material_docente/bajar%3Fid_material%3D223212
- Juárez, B. (2013) *Liderazgo y sus enfoques actuales*.
<https://www.gestiopolis.com/liderazgo-y-sus-enfoques-actuales/>
- Kruse, K. (2013) ¿Qué es el liderazgo? Forbes.
<http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/2/>
- Lepeley, M. (2006). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación*. McGraw Hill Interamericana. México.
https://www.researchgate.net/publication/44517745_Gestion_y_calidad_en_educacion_un_modelo_de_evaluacion_Maria_Teresa_Lepeley
- Madrigal, R. y Álvarez, E. (2011) *Caminos para la mejora: Estudio exploratorio del liderazgo directivo en los Institutos Tecnológicos del estado de Michoacán, México*. Revista iberoamericana de educación, 55, 37-157
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/24597>
- Mata, L. (2019) *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Investigalia.
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Medina, M., y Verdejo, A. (2020). *Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas*. Alteridad, 15(2), 270-284.
<https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

- Meléndez, M. (2021) *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020*. Universidad César Vallejo. Callao
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación (2003) *Educación Calidad y Equidad*
<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/EducacionCalidadyEquidad.pdf>
- Ministerio de Educación (2003) *Ley General de Educación*
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU (2013) *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf
- Ministerio de Educación (2014) *Marco de Buen Desempeño del Directivo*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de educación del gobierno de Chile (2019) *Liderazgo escolar: Reconociendo los tipos de liderazgo*
https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf
- Ministerio de Educación (2016) *Marco del Buen Desempeño Docente*
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2018) *Resultados de la Evaluación Censal*
<http://umc.minedu.gob.pe/resultados-ece>
- Ministerio de Educación (2021) *Estadística del sector educativo*
<http://escale.minedu.gob.pe/>
- Murillo, F. (2006) *Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4 Pág.), 11-24
<http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Mutané, J. (2010) *Introducción a la Investigación Básica*
<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- OECD (2016) *Informe de diagnóstico para el Perú, 2016*.
<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD-Skills-Strategy-Informe-de-Diagnostico-Resumen-Peru-2016.pdf>

- OECD (2020), TALIS (2018) *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD. Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Orellana, K. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63.
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Prácticas en Educación (CEPPE), C. de E. de P. (2016). *Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica*. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 7(3).
<https://revistas.uam.es/reice/article/view/5399>
- Ramírez, C. (2007). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Editorial Limusa.
https://books.google.cl/books?id=3peF_dZUveYC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false
- Salas, D. (2020) *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia.
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Sánchez, P. (2021) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%3a3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014) *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Elsevier 5(11), 117-125
<https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- Tavárez, M. (2004) *Técnica Docente Nacional del Departamento de Televisión Educativa de la secretaría de Educación*.
<https://saberes.wordpress.com/perfil-del-docente-latinoamericano%C2%BFmito-o-realidad/>
- The World Bank (2018) Annual Report
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/598221538161162261/pdf/The-World-Bank-Annual-Report-2018.pdf>
- Valles, M., Rodríguez, H., Del Valle, D., Rojas O. y Jiménez, D. (2017), *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias, Bogotá*. Editorial Politécnico Granacolombiano, *Panorama* 11(20).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6138936.pdf>

Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014) *La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Madrid, España. 12 (5), 79-97
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>

Vega, M. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. Universidad César Vallejo. Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villar, M. y Araya, L. (2019). *Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio*. Revista científica *Pensamiento Y Gestión*, (46).
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11262>

ANEXOS
Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
Título: Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Valores
<p>Problema General: ¿Cómo influye el Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo influye la gestión institucional en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión institucional del trabajo pedagógico de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia directa y significativa del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe influencia de la gestión institucional en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p> <p>Existe influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo.</p>	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional • Relaciones • Capacidad de escucha • Cumplimiento de normas 	1,2 3,4,5 6 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Favorable (91 - 105) Mediana nte favorable (77 - 90) Desfavorable (91 - 105)
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones administrativas • Recursos materiales y financieros • Presupuesto 	8,9,10 11, 12 13 14, 15, 16		
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza y práctica pedagógica • Trabajo en equipo • Supervisión • Evaluación 	17,18 19 20, 21		
			VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Valores

¿Cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo?	Determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.	Existe influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.	Planificación del trabajo pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce a sus estudiantes y sus contextos. • Dominio de la especialidad que enseña. • Manejo adecuado de los métodos pedagógicos. • Elabora la Programación curricular. • Diseña sesiones de aprendizaje. 	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Favorable (119 - 130) Medianamente favorable (106 - 118) Desfavorable (93 - 105)
					2		
					3		
					4,5		
					6		
					7		
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el aula • Crea un clima propicio para el aprendizaje. • Utiliza estrategias y recursos tecnológicos accesibles. • Utiliza métodos y técnicas de evaluación. • Resuelve conflictos y reflexiona 	8,9,10,11,12,13, 15		
					14		
					16, 17		
			Gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares. • Fomenta el trabajo colaborativo. • Integra críticamente los saberes culturales. 	18, 19		
		20,21					
		22 - 23					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. • Participa en experiencias de desarrollo profesional • Evalúa los aprendizajes. 	24					
		25					
		26					

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo es donde el actuar del líder, el cual manifiesta y aporta un conjunto de conocimientos, creencias y explicaciones a partir de sus experiencias con el propósito de encaminar al centro de enseñanza e influir en el actuar de sus miembros para el progreso de sus aprendizajes. (Robinson, Hohepa y Lloyd 2009)	La variable liderazgo directivo será medido mediante las dimensiones: Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión institucional	Gestión institucional	Clima institucional	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorablemente (21 - 25) Medianamente favorable (26-30) Favorable (31 - 35)
				Relaciones	3,4,5		
				Capacidad de escucha	6 7		
				Cumplimiento de normas			
			Gestión administrativa	Funciones administrativas	8,9,10	Desfavorablemente (11-17) Medianamente favorable (18-24) Favorable (25 - 30)	
				Recursos materiales y financieros	11, 12 13		
				Presupuesto			
Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	14, 15, 16 17,18	Desfavorablemente (22 - 27) Medianamente favorable (28 - 33) Favorable (34- 40)				
	Trabajo en equipo	19					
	Supervisión	20, 21					
	Evaluación						

Fuente: Anto Hernández De Rivadeneyra, Rosa Teresa (2021)

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Desempeño docente	Sostiene que es el ejercicio de sus funciones, las cuales están interpeladas con diversas dimensiones (compartidas con otras profesiones y específicas de la profesión), las cuáles demuestran la importancia de su participación en nuestro contexto actual. (MINEDU 2016)	La variable desempeño docente será medido mediante las dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico. Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje. Gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Planificación del trabajo pedagógico.	Conoce a sus estudiantes y sus contextos.	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable (19-22) Medianamente favorable (23 - 26) Favorable (27 - 31)
				Dominio de la especialidad que enseña.	2		
				Manejo adecuado de los métodos pedagógicos.	3		
				Elabora la programación curricular.	4,5		
				Diseña sesiones de aprendizaje	6		
			Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje .	Organiza el aula	7		Desfavorable (41-45) Medianamente favorable (46 - 50) Favorable (51- 55)
				Crea un clima propicio para el aprendizaje.	8,9,10,11,12,		
				Utiliza estrategias y recursos tecnológicos accesibles.	13, 15		
				Utiliza métodos y técnicas de evaluación.	14		
				Resuelve conflictos y reflexiona	16, 17		

Gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares.	18, 19	Desfavorable (20 -23) Medianamente favorable (24 - 27) Favorable (28 - 30)
	Fomenta el trabajo colaborativo.	20,21	
	Integra críticamente los saberes culturales.	22 - 23	
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	24	Desfavorable (10 -11) Medianamente favorable (12 - 13) Favorable (14 - 15)
	Participa en experiencias de desarrollo profesional	25	
	Evalúa los aprendizajes.	26	

Fuente: Vega Cárdenas Maximiliana (2018)

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración. Por favor, marque la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre el liderazgo directivo que se ejerce en la institución educativa.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.
Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL						
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.					
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.					
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.					
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.					
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa a de aislamiento social.					
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.					
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.					
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.					
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.					
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.					
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.					
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.					
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración. Por favor, marque la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre el desempeño docente que ejerce en la institución educativa.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N°	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO					
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.					
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.					
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA - APRENDIZAJE					
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.					
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivando lo aprendizajes.					
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.					
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.					
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.					
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.					
14	Aplico la evaluación formativa (pertinente, sistemática, diferencial) en concordancia con los aprendizajes esperados.					
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD					
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.					
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.					
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.					
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.					
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.					
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.					
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.					
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU (cursos, diplomados y maestrías), que contribuyen en mi desarrollo profesional.					
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					

Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica del cuestionario para medir el liderazgo directivo

Denominación:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autor:	Anto Hernández De Rivadeneyra, Rosa Teresa (2021)
Adaptado:	Godoy Albino Jessica Mercedes (2021)
Objetivo:	Medir las características del liderazgo directivo
Lugar:	I.E. N°8184 “San Benito” y N° 3071 “Manuel García Cerrón”
Duración:	30 minutos
Validez:	Juicio de expertos
Categorías:	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Estructura:	21 ítems
Baremos	Favorable (91 - 105) Medianamente favorable (77 - 90) Desfavorable (91 - 105)

Ficha Técnica del cuestionario para medir el desempeño docente

Denominación:	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor:	Vega Cárdenas, Maximiliana (2018)
Adaptado:	Godoy Albino Jessica Mercedes (2021)
Objetivo:	Medir las características del desempeño docente
Lugar:	I.E. N°8184 “San Benito” y N° 3071 “Manuel García Cerrón”
Duración:	30 minutos
Validez:	Juicio de expertos
Categorías:	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Estructura:	26 ítems
Baremos	Favorable (119 – 130) Medianamente favorable (106 - 118) Desfavorable (93 - 105)

Anexo 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION INSTITUCIONAL								
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	✓		✓		✓		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	✓		✓		✓		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	✓		✓		✓		
GESTION ADMINISTRATIVA								
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	✓		✓		✓		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	✓		✓		✓		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa a de aislamiento social.	✓		✓		✓		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	✓		✓		✓		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
GESTION PEDAGOGICA								
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su	✓		✓		✓		

	desempeño.						
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓	
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓	
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	✓		✓		✓	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	✓		✓		✓	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	✓		✓		✓	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Victoria Chavez Taipe **DNI: 08059853**

Especialidad del evaluador: **Docente de investigación Magister en docencia y gestión. En psicología educativa. Lic. Física Matemática.**

Los Olivos, 31 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Ysabel V. Chávez Taipe
Mag. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
C/Ps. 08059853

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO								
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.	✓		✓		✓		
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
GESTION DE LOS PROCESOS ENSEANZA - APRENDIZAJE								
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivando lo aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.	✓		✓		✓		
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.	✓		✓		✓		
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.	✓		✓		✓		
14	Aplico la evaluación formativa (pertinente, sistemática, diferencial) en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza,	✓		✓		✓		

	el respeto mutuo y la colaboración.						
17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓	
GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓	
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.	✓		✓		✓	
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓	
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓	
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.	✓		✓		✓	
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.	✓		✓		✓	
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU (cursos, diplomados y maestrías), que contribuyen en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Victoria Chavez Taipe **DNI: 08059853**

Especialidad del evaluador: Docente de investigación Magister en docencia y gestión. En psicología educativa. Lic. Física Matemática.

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

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

Los Olivos, 31 de mayo de 2021


Ysabel V. Chávez Taipe
 Mag. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 C/Ps. 01003703

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION INSTITUCIONAL								
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
GESTION ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa a de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
GESTIÓN PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		

21

15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X	
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X	
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	X		X		X	
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	X		X		X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza DNI: 32945839

Especialidad del validador: Dr. en la mención de Administración de la Educación.

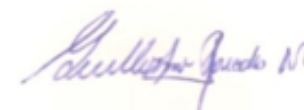
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO								
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.	X		X		X		
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
GESTION DE LOS PROCESOS ENSEANZA - APRENDIZAJE								
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.	X		X		X		
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.	X		X		X		
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.	X		X		X		
14	Evalúo de forma pertinente, sistemática, diferencial y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		

17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.	X		X		X		
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.	X		X		X		
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.	X		X		X		
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.	X		X		X		
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.	X		X		X		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.	X		X		X		
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU, cursos, diplomados y maestrías que contribuyen en mi desarrollo profesional.	X		X		X		
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza DNI: 32945839

Especialidad del validador: Dr. en la mención de Administración de la Educación.

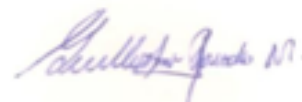
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

04 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION INSTITUCIONAL								
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
GESTION ADMINISTRATIVA								
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa a de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
GESTION PEDAGOGICA								
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X		
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X		

17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	X		X		X	
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	X		X		X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: JENNY BOHORQUEZ GUARDAMINO DNI: 40132697

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

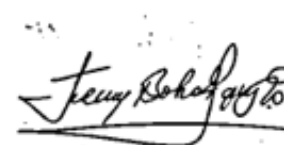
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

suficientes para medir la dimensión

12 de JUNIO del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO								
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.	X		X		X		
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
GESTION DE LOS PROCESOS ENSEANZA - APRENDIZAJE								
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.	X		X		X		
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.	X		X		X		
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.	X		X		X		
14	Aplico la evaluación formativa (pertinente, sistemática, diferencial) en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		

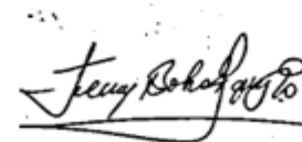
17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X	
GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.	X		X		X	
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.	X		X		X	
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.	X		X		X	
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.	X		X		X	
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.	X		X		X	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.	X		X		X	
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU, cursos, diplomados y maestrías que contribuyen en mi desarrollo profesional.	X		X		X	
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **JENNY BOHORQUEZ GUARDAMINO** **DNI: 40132697**
Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

12 de JUNIO del 2021



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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO


N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION INSTITUCIONAL								
1	En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	X		X		X		
2	En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
3	En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
5	En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	X		X		X		
6	El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	X		X		X		
7	En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
GESTION ADMINISTRATIVA								
8	En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	X		X		X		
9	En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
10	En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
11	En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	X		X		X		
13	En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	X		X		X		
GESTION PEDAGÓGICA								
14	En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		

15	En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X	
16	En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.	X		X		X	
17	En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	X		X		X	
18	En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	X		X		X	
19	En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	X		X		X	
20	En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	X		X		X	
21	En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la Educación

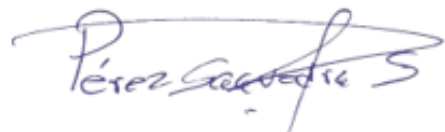
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO								
1	Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	X		X		X		
3	Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	X		X		X		
5	Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.	X		X		X		
6	Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
GESTION DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA - APRENDIZAJE								
7	Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
8	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
10	Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
11	Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.	X		X		X		
12	Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.	X		X		X		
13	Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.	X		X		X		
14	Evalúo de forma pertinente, sistemática, diferencial y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
16	Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		

17	Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X	
GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
18	Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.	X		X		X	
19	Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.	X		X		X	
20	Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.	X		X		X	
21	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.	X		X		X	
22	Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.	X		X		X	
23	Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.	X		X		X	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
24	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.	X		X		X	
25	Participo en las capacitaciones del MINEDU, cursos, diplomados y maestrías que contribuyen en mi desarrollo profesional.	X		X		X	
26	Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de julio del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Análisis de fiabilidad V1 - Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la institución se genera un buen clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación de forma permanente y asertiva.	80,75	85,461	,702	,872
En la institución se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	81,15	87,187	,451	,876
En la institución se promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	80,70	88,116	,403	,877
En la institución se involucra a todos los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	80,75	86,303	,433	,876
En la institución se promueve la participación organizada de las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.	81,00	82,211	,910	,866
El equipo directivo posee capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.	80,85	88,976	,228	,881
En la institución se cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	80,85	87,292	,538	,875
En la institución se actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.	82,60	90,674	,023	,892
En la institución se evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.	80,85	86,871	,403	,877
En la institución se emplea, como insumo, los resultados de aprendizajes en la toma de decisiones institucionales.	81,00	84,316	,607	,872
En la institución se informa a la comunidad educativa sobre el uso de los recursos materiales y financieros empleados en su labor durante la etapa a de aislamiento social.	81,70	86,747	,153	,892
En la institución se administra adecuadamente los recursos materiales y/o financieros.	81,10	85,042	,531	,873
En la institución se planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.	81,55	78,471	,684	,867
En la institución se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	81,25	77,355	,771	,863
En la institución se promueve las innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes para mejorar su desempeño.	81,50	75,947	,594	,872
En la institución se genera espacios de actualización en el uso de recursos digitales, tecnológicos y estrategias pedagógicas.	81,25	75,039	,644	,869
En la institución se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	80,60	81,937	,791	,867
En la institución se realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente.	80,80	87,642	,476	,876
En la institución se supervisa y monitorea el desempeño pedagógico del maestro en el aula virtual.	80,65	86,134	,441	,876
En la institución se evalúa y comunica de forma oportuna los resultados de su desempeño docente para la implementación de las acciones de mejora.	81,05	84,787	,524	,873
En la institución se motiva la práctica pedagógica de los docentes valorando y reconociendo su desempeño pedagógico.	81,05	80,997	,634	,869

Análisis de fiabilidad V2 - Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tengo conocimiento de las características, intereses y necesidades de los estudiantes al momento de elaborar las sesiones de aprendizaje.	111,50	73,737	,549	,916
Elaboro mi programación anual de forma colegiada en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	111,50	71,211	,777	,912
Planteo actividades complementarias (adecuación y contextualización) de los contenidos curriculares de la estrategia Aprendo en casa (web, radio y/o televisión) en función a los aprendizajes de los estudiantes.	111,45	74,366	,492	,917
Planifico las actividades pedagógicas y las horas efectivas de las clases virtuales en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.	111,30	75,274	,609	,915
Planteo criterios de evaluación de acuerdo a la competencia y situación significativa.	111,50	74,684	,650	,915
Elaboro un cronograma y/o planificador para el acompañamiento a los estudiantes en las experiencias de aprendizaje propuestas en la estrategia Aprendo en casa.	111,30	74,853	,660	,915
Organizo el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	111,30	75,905	,532	,916
Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	111,35	74,345	,702	,914
Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes mativando lo aprendizajes.	111,55	73,945	,620	,915
Verifico que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y los criterios de evaluación.	111,30	76,011	,519	,917
Monitoreo el progreso de mis estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.	111,50	75,421	,564	,916
Recojo y analizo las evidencias de aprendizaje de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos.	111,75	73,461	,648	,914
Realizo la retroalimentación o devolución oportuna en relación a los criterios establecidos generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o lo necesita mejorar.	111,65	71,608	,777	,912
Aplico la evaluación formativa (pertinente, sistemática, diferencial) en concordancia con los aprendizajes esperados.	111,55	72,261	,688	,913
Utilizo diversos recursos digitales y virtuales, y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	111,55	80,366	,007	,924
Fomento relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	111,15	79,713	,109	,922
Resuelvo conflictos a través del diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	111,00	79,895	,184	,920
Interactúo con mis pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.	111,60	76,989	,402	,918
Contribuyo de manera sostenible, con mi desempeño, al buen clima institucional.	111,25	75,355	,625	,915
Integro los saberes culturales y los recursos de su entorno en mis prácticas de enseñanza.	111,50	75,526	,552	,916
Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora continua.	111,90	71,884	,639	,914
Comunico y felicito los resultados de su progreso, a los estudiantes y/ o su familia, con mensajes que expresan altas expectativas.	111,35	71,924	,719	,913
Comparto los retos, avances y resultados de mi labor pedagógica con la comunidad educativa.	112,30	71,589	,562	,917
Reflexiono sobre mi práctica pedagógica e institucional a través de compromisos de mejora.	111,60	72,884	,569	,916
Participo en las capacitaciones del MINEDU (cursos, diplomados y maestrías), que contribuyen en mi desarrollo profesional.	111,85	75,924	,247	,925
Actúo considerando los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	111,20	76,589	,501	,917

Anexo 8:

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN
PARA OBTENER
INFORMACIÓN EN
INVESTIGACIÓN DE
ESTUDIOS DE MAESTRÍA
UNV. CESAR VALLEJO

Mg. CARLOS ANTONIO NEGRETE CÓRDOVA - DIRECTOR DE LA I.E. 3071
MANUEL TOBIAS GARCIA CERRON - CARABAYLLO

De mi mayor consideración:

Soy la maestra Jessica Mercedes Godoy Albino docente del 5° "D" – Primaria,
laboro en la I.E. 8184 "San Benito", me presento y solicito:

Autorización para obtener información y aplicar los instrumentos de investigación
de la tesis que realizo con fines de obtener el grado de maestría con mención
Administración de Educación en la Universidad Cesar Vallejo, es por ello que
recorro a su despacho a fin de obtener las facilidades para dicho fin.

Agradeciendo anticipadamente su apoyo y autorización, quedo de Ud.

Atentamente,



Jessica Mercedes Godoy Albino

DNI 45498482

Comas, 21 de junio del 2021



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 9 de julio de 2021

Carta P. 0593-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Magíster

Carlos Antonio Negrete Córdova

Director

I.E. N°3071 " Manuel Tobías García Cerrón "

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GODOY ALBINO, JESSICA MERCEDES; identificada
con DNI N° 45498482 y con código de matrícula N° 7001121562; estudiante del programa de MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su
grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de
Carabayllo, 2021**

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

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

Atentamente,



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



**SOLICITUD: AUTORIZACIÓN
PARA OBTENER
INFORMACIÓN EN
INVESTIGACIÓN DE
ESTUDIOS DE MAESTRÍA
UNV. CESAR VALLEJO**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 3071 "MANUEL TOBIÁS GARCÍA CERRÓN"**

HACE CONSTAR:

Que, la Br. JESSICA MERCEDES GODOY ALBINO, identificada con DNI N° 45498482, maestrante de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa la aplicación de los instrumentos a todo el personal docente y directivo, como parte de su trabajo de investigación titulada: Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2021; la misma que se desarrolló previo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime pertinente.



Carabayllo, 27 de julio del 2021

**Mg. JULIA ESCRIBANO HONORES - DIRECTORA DE LA I.E. 8184 "SAN
BENITO" – CARABAYLLO**

De mi mayor consideración:

Jessica Mercedes Godoy Albino docente del 5° "D" – Primaria de la I.E. 8184 "San Benito", que usted dirige, me presento y solicito:

Autorización para obtener información y aplicar los instrumentos de investigación de la tesis que realizo con fines de obtener el grado de maestría con mención Administración de Educación en la Universidad Cesar Vallejo, es por ello que recorro a su despacho a fin de obtener las facilidades para dicho fin.

Agradeciendo anticipadamente su apoyo y autorización, quedo de Ud.

Atentamente,

Jessica Mercedes Godoy Albino

DNI 45498482

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 9 de julio de 2021
Carta P. 0592-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Magíster
Julia Escribano Honores
Directora
I.E. N°8184 "San Benito"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GODOY ALBINO, JESSICA MERCEDES; identificada con DNI N° 45498482 y con código de matrícula N° 7001121562; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2021

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

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

Atentamente,



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

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL QUE SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 8184 SAN BENITO

HACE CONSTAR:

Que, la Br. JESSICA MERCEDES GODOY ALBINO, identificada con DNI N° 45498482, maestrante de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa la aplicación de los instrumentos a todo el personal docente y directivo, como parte de su trabajo de investigación titulada: Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2021; la misma que se desarrolló previo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime pertinente

Carabaylo, 27 de julio del 2021



Mg. Julia A. Escribano Honores
DISEC. 094

60	5	4	3	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	26	13	32	27	22	12	71	61		
61	5	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	26	11	38	25	27	12	75	64	
62	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	17	35	25	24	12	77	61
63	5	3	4	3	3	4	3	1	3	4	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	11	30	27	24	13	66	64
64	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	3	2	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	28	16	34	29	29	13	78	71		
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	31	23	32	24	27	12	86	63	
66	5	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	15	32	25	24	12	71	61
67	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	31	23	33	28	25	14	87	67			
68	5	4	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	27	14	32	25	24	13	73	62	
69	5	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	29	14	37	23	25	12	80	60
70	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	17	33	24	24	12	79	60
71	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	30	17	35	27	25	12	82	64		
72	5	4	5	5	4	4	4	1	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	31	15	34	23	27	12	80	62		
73	5	5	4	3	3	4	4	1	3	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	28	14	30	26	27	12	72	65	
74	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	1	4	3	4	29	16	32	19	22	11	77	52			
75	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	29	15	31	24	22	11	75	57		
76	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	29	19	35	26	23	12	83	61		
77	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	19	32	26	24	12	80	62		
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	29	20	31	23	20	12	80	55	
79	5	4	4	4	5	5	5	1	4	4	1	4	1	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	32	15	35	24	21	15	82	60		
80	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	20	35	24	22	10	87	56	

FIGURAS

Figura 1

Niveles de la variable liderazgo directivo

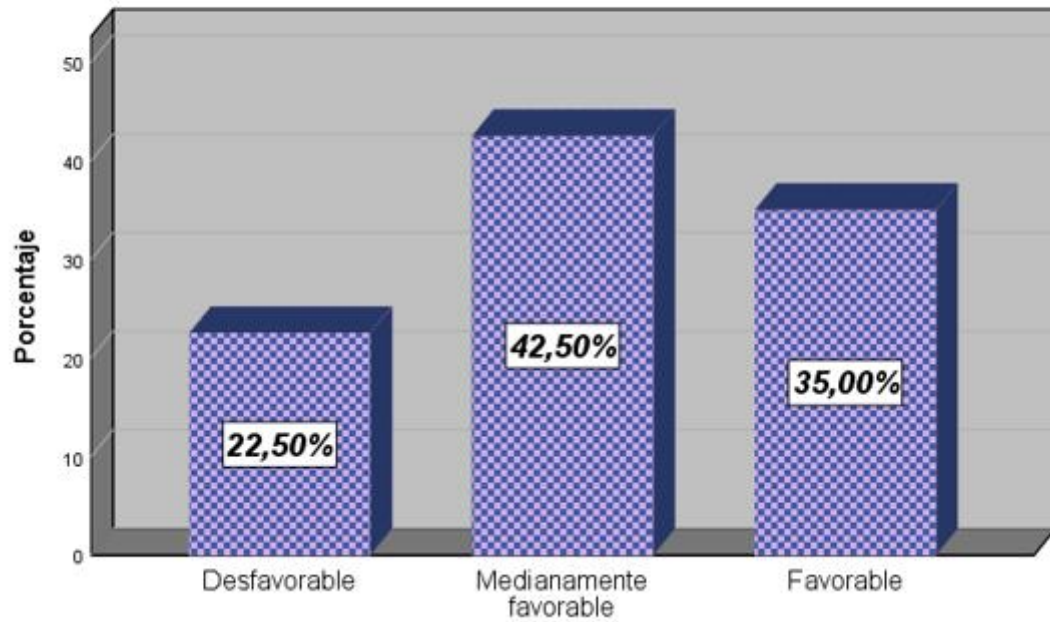


Figura 2

Niveles de la dimensión gestión institucional

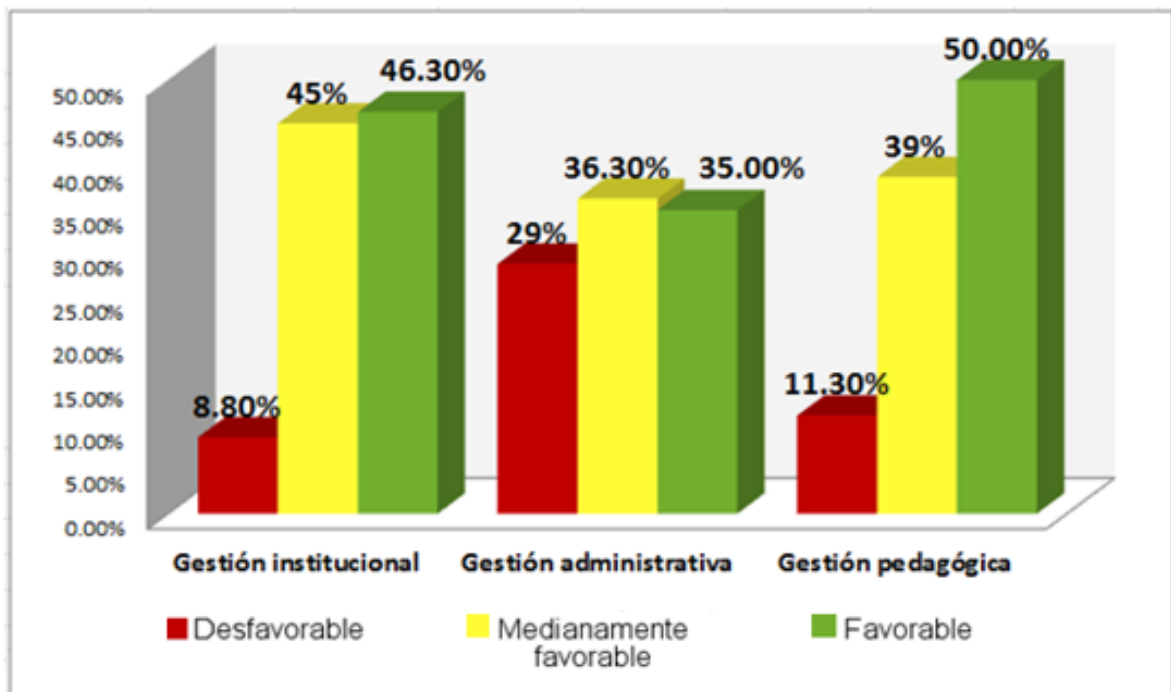


Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente

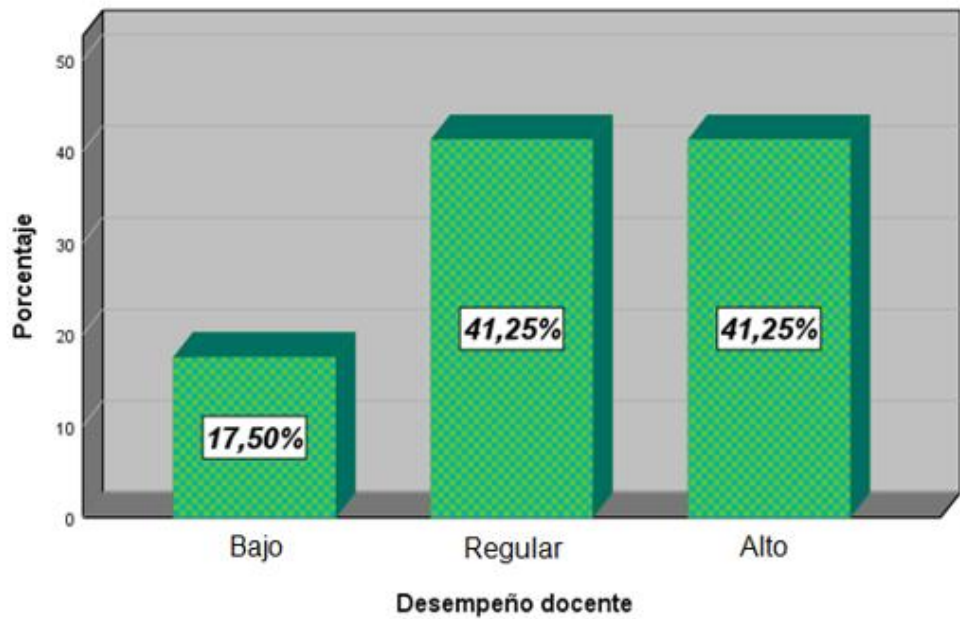
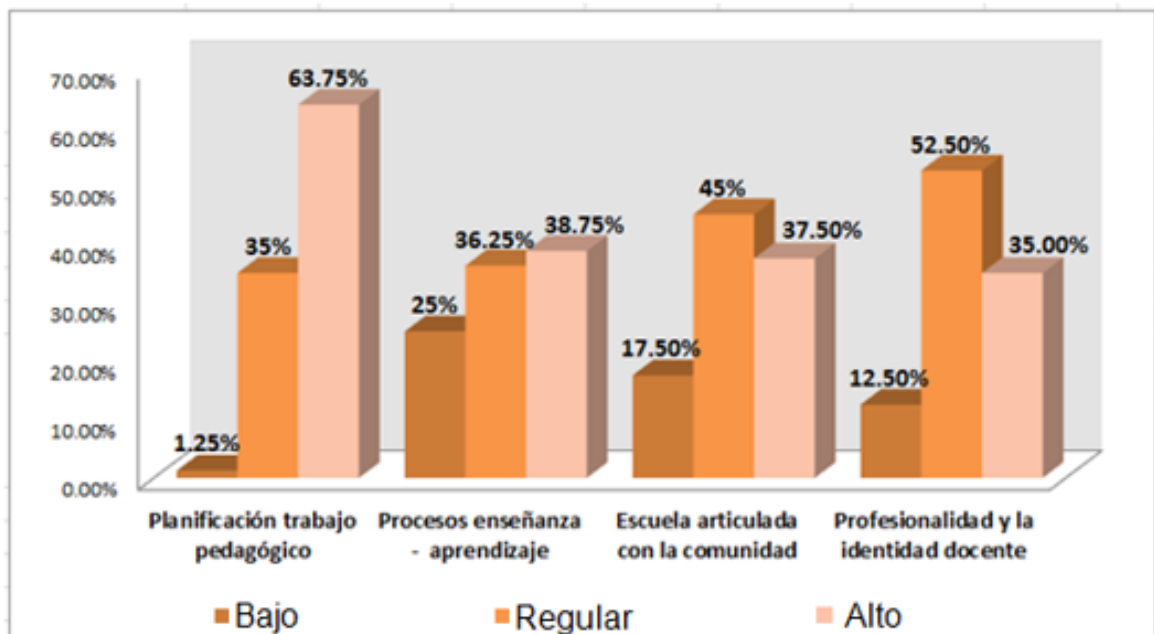


Figura 4


Porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño docente



Anexo 10:

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&o=1627407945&ro=103&lang=es

feedback studio | LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CARABAYLL... /0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo en el desempeño docente de las Instituciones
Educativas del distrito de Carabayllo, 2021

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

AUTORA:
Godoy Albino Jessica Mercedes (00 00-0002-6172-9693)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 37 | Número de palabras: 10892 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado



Enviar



Preguntas Respuestas 81



Sección 1 de 4

Liderazgo directivo en el desempeño docente.

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración.

Consentimiento Informado

Su consentimiento asegura la confidencialidad de sus datos personales y los resultados obtenidos serán de uso exclusivamente

