



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas  
del nivel secundaria de Rio Negro, Junín, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Ruiz Caro Maldonado, Bruno Soyel (ORCID: 0000-0002-5761-7664)

**ASESOR:**

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mi familia, esposa, hijas y hermanos, también a las personas que me apoyaron y guiaron en la investigación. A mis padres Soyel y Aida que fueron ejemplos de vida y que siempre me inculcaron los valores para ser un buen profesional.

### **Agradecimiento**

A la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte del programa académico de administración de la educación. A todos los docentes que fortalecieron mis competencias profesionales.

Al doctor Wilfredo Hernán Bizarro Flores por su apoyo constante en el asesoramiento de este trabajo.

Finalmente agradecer a los directores y colegas que por apoyarme en la recolección de datos.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad de las variables de estudio	27
Tabla 2: Objetivo General	28
Tabla 3: Relación que existe entre dimensión	<u>29</u>
Tabla 4: Relación entre la dimensión orientación de los procesos	30
Tabla 5: Relación entre liderazgo directivo y la preparación	31
Tabla 6: Relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza	32
Tabla 7: Relación entre el liderazgo directivo y la participación	33
Tabla 8: Relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo	34

## Resumen

Teniendo presente que en la actualidad el liderazgo directivo es muy importante dentro de la gestión educativa a fin de mejorar el desempeño docente, se ha realizado la investigación en donde se tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Rio Negro, Junín 2021, asentado en un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, y para ello se formalizó con el diseño no experimental de coste transversal. Para tal se utilizó como instrumento la encuesta validados por expertos, cuya confiabilidad en Alfa de Cronbach resultó 0,928, estuvo conformada por 80 colaboradores como muestra de estudio de las instituciones educativas en mención. Se logró determinar, un nivel de correlación positiva alta ( $Rho$  0,831 y  $p$  valor 0,000). Entonces este nivel alto supone, a mayor liderazgo directivo existe mayor desempeño docente. y a menor liderazgo directivo existe menor desempeño docente.

***Palabras clave:*** Liderazgo, liderazgo directivo y desempeño docente.

## Abstract

Bearing in mind that currently directive leadership is very important within educational management in order to improve teaching performance, the investigation has been carried out where the main objective was to determine the relationship that exists between directive leadership and teaching performance in the secondary level educational institutions of the Rio Negro district, Junín 2021, based on a quantitative approach with a correlational level, and for this it was formalized with the non-experimental design of cross-sectional cost. For this, the survey validated by experts was used as an instrument, whose reliability in Cronbach's Alpha was 0.928, it was made up of 80 collaborators as a study sample of the educational institutions in question. A high positive correlation level was determined (Rho 0.831 and p value 0.000). So this high level means, the higher the managerial leadership, the higher the teaching performance. and the lower the managerial leadership, the lower the teaching performance.

**Keywords:** *Leadership, directive leadership and teaching performance.*

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel de todos los países del mundo, la educación cumple un trabajo trascendental para el desarrollo y progreso de sus ciudadanos y por este motivo en los últimos años las diferentes sociedades determinaron mejorar la calidad educativa como un objetivo común. La UNESCO (2016) indicó en una conferencia desarrollada sobre educación del último siglo que la causa de la crisis en la educación en Latinoamérica se debe a la deficiente gestión directiva en las escuelas. Esto exige que el director debe ser eficiente respecto del cumplimiento de sus funciones para la mejora escolar.

Existen investigaciones realizadas en Chile en las que se indica que el liderazgo en los centros de formación escolar en la actualidad es un tema muy importante y por este motivo que en las escuelas siempre ha existido un personaje trascendental que es el directivo (Garay, 2016). Esto confirma que la actuación eficiente del director impacta en la labor pedagógica de los docentes, mejorando su desempeño docente.

Bravo (2018) en su investigación realizada en la ciudad de Loja, Ecuador se enfoca hacia el fortalecimiento del liderazgo directivo a fin de implementar mejoras respecto a la calidad del aprendizaje y la obtención de logros educativos a través del capital humano.

Adju (2021) en su artículo científico concluye que aún existe la acción de mejorar las capacidades y competencias de los directores de Jolo, Filipinas y su estilo de liderazgo supervisor debe estar en sintonía con los principios democráticos a través de relaciones humanas armoniosas para mejorar el aula. instrucción, alto desempeño de los maestros y mejorar las situaciones de enseñanza y aprendizaje para producir una educación básica de mejor calidad, para el pueblo de Sulu.

Heikka et al. (2021) en su artículo científico menciona que en Finlandia el trabajo del director del centro de ECE es típicamente separado del trabajo de los maestros con los niños, y los maestros carecen de autoridad, poder y apoyo a su liderazgo. En la investigación se indica la necesidad de fortalecer las capacidades de todos los



maestros de ECE para tomar responsabilidad por el liderazgo pedagógico. Esto debe tenerse en cuenta en desarrollar la preparación docente en el futuro.

Chabalala y Naidoo (2021) en su artículo científico señaló que los directores que se consideran líderes efectivos no se centran únicamente en asuntos administrativos y de gestión; su principal preocupación es la práctica educativa. Según la Fundación Wallace (2013), la responsabilidad clave de los directores es mejorar la "instrucción" para ayudar a los maestros a practicar la enseñanza de una manera que permita a los alumnos lograr sus mejores resultados académicos

Nurabadi et al. (2021) afirma que en Malang, Indonesia los directores juegan un papel crucial y, por lo tanto, deben poder alentar, impulsar, mover, guiar, dirigir y tomar medidas para alcanzar metas predeterminadas. Es cierto que si el directivo cumple con eficiencia las funciones que le corresponde en la gestión pedagógica, institucional y administrativa va a existir un buen desempeño docentes, teniendo como resultado buenos logros educativos.

En estos tiempos de pandemia donde todo ha cambiado en forma muy radical desde la modalidad de estudios, se han innovado las estrategias respecto a la enseñanza aprendizaje, el uso intensivo de herramientas tecnológicas relacionadas con la innovación y la comunicación, relaciones interpersonales, adecuación de los instrumentos de gestión, las relaciones interpersonales, capacitaciones virtuales, entre otros, constituyen retos muy grandes para los directivos que tienen que salir de todo lo conocido y planificado y trazar un rumbo para cumplir con las funciones que le corresponde de acuerdo a las normas vigentes.

A nivel nacional hay dificultades en el liderazgo del directivo, esto se observa en el reporte de evaluación del desempeño en cargos directivos realizado por el Minedu (2018), donde de 4448 directores designados 1368 han desaprobados correspondiendo el 31% del total. Los directores designados que desaprobaron en sus evaluaciones de desempeño en cargo directivo regresaron a sus cargos de origen donde estaban nombrados como docentes. Esta deficiencia del liderazgo directivo afecta la mejora del aprendizaje y del proceso de aprendizaje. Es importante y necesario capacitar de manera permanente para que mejoren su formación profesional

y su desenvolvimiento profesional en el ámbito educativo para que tengan un buen desempeño. Es evidente en la educación a distancia que el personal directivo y docente tienen dificultades en el uso de las TIC, debido a problemas de relaciones interpersonales entre ellos, falta de fortalecimiento de capacidades en el uso de las tecnologías para cerrar la brecha digital. Flores y Barriga (2021) mencionan que la enseñanza y el aprendizaje en nuestro país de las últimas décadas ha sido afectada por la precariedad de los procesos de gestión respecto no solo a la dirección de las II.EE. sino también por la deficiente gestión en lo relacionado al Liderazgo directivo pedagógico y la dirección del desempeño de los equipos docentes.

A nivel regional Allcca (2021) en su investigación realizado en Huancayo ha logrado establecer que un buen porcentaje de docentes ha percibido un nivel medio del liderazgo pedagógico del directivo. También se ha logrado establecer un nivel medio del desempeño docente. Se observa que solo la mitad de los docentes ha percibido el liderazgo pedagógico del directivo, estos resultados motivan una preocupación, porque el director debe tener una labor abnegada, trabajar los procesos pedagógicos con los docentes para lograr buenos resultados en la adquisición de los aprendizajes de sus estudiantes.

Como directivos se ha observado el desempeño a los docentes, donde al inicio y durante de la pandemia se han empoderado de nuevas estrategias y de recursos tecnológicos y otros recursos que existen para llevar a cabo la enseñanza virtual. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos que realiza el Minedu, la DRE, la UGEL y los directivos de las II.EE. es notoria la existencia de un problema potencial que es el desempeño docente y que, frente a esta situación de incertidumbre debido a la emergencia sanitaria que estamos viviendo, la dificultad en los procesos de atención en forma eficiente respecto al aprendizaje de los estudiantes se ha complicado de manera constante.

A nivel de la UGEL Satipo se ha recargado el trabajo administrativo al directivo por el recorte del personal administrativo y del coordinador de innovación y soporte tecnológico, teniendo como resultados una pésima gestión pedagógica. En estos últimos años donde el currículo nacional de educación básica se fundamenta en un

enfoque por competencias y este enfoque en el nivel secundaria es nuevo y que en año 2021 se ha ido implementando a través de las experiencias de aprendizaje de la plataforma educativa Aprendo en casa. Es cierto que existen docentes que tienen la predisposición y necesitan del apoyo del directivo mediante la retroalimentación de los aspectos que tiene que mejorar de acuerdo a los resultados del monitoreo, también existen otros docentes que son reacios al cambio y se resisten a cumplir con las recomendaciones y compromisos asumidos como docentes.

A nivel local, las diversas II.EE. secundarias de Río Negro no demuestran un eficiente liderazgo de los directores escolares, ni un buen desempeño del personal docente, se ha observado dificultades en la planificación curricular de parte de los docentes en lo que respecta a la preparación de sus sesiones contextualizando y adecuando las experiencias de aprendizaje, uso de metodologías y estrategias didácticas.

La formulación del problema se realizó bajo las siguientes interrogantes ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Río Negro, Junín 2021? Los problemas específicos de la investigación son: (1) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para lograr mejorar los aprendizajes y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Río Negro, Junín 2021?; (2) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión orientación respecto a los procesos pedagógicos que contribuyen a mejorar los aprendizajes y el desempeño del equipo docente en las II.EE. secundarias de Río Negro, Junín 2021?; (3) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en II.EE. secundarias de Río Negro, Junín 2021?; (4) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Río Negro Junín, 2021?; (5) ¿Qué relación existe entre el liderazgo ejercido por los equipos directivos y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. secundarias de Río Negro, Junín 2021?; (6) ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y el crecimiento de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. secundarias de Río Negro Junín, 2021?

El estudio queda justificado por la fundamentación que se ha encontrado en las teorías de Bravo (2018) y por De La Ese (2019), que serán de utilidad para reforzar los saberes respecto al liderazgo que se imparte en los equipos directivos de las instituciones escolares del distrito de Rio Negro, y al desempeño de los maestros; es decir este trabajo de investigación va a servir como base teórica para futuras investigaciones. En la parte práctica con este trabajo de investigación se brindará sugerencias que podrán ser usadas por los directivos y docentes de Rio Negro, que puedan crear sus estrategias que les sirva para reforzar el liderazgo de los directivos a fin de que los miembros del equipo docente tengan un mejor desempeño. En lo referente a la metodología se usarán instrumentos de evaluación que serán sometidos a adaptaciones, evaluaciones y validaciones por juicio de expertos y que posteriormente podrán ser utilizados por otras investigaciones.

De igual forma se planteó la hipótesis general de la siguiente manera:

Se pone en evidencia la relación del liderazgo directivo respecto al desempeño docente en II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021. Sobre las hipótesis específicas podemos mencionar: (1) Existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones a fin de lograr mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de la labor docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (2) La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 están relacionadas; (3) El liderazgo de los directivos y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 están relacionadas; (4) El liderazgo de los directivos y la enseñanza que buscan el logro de aprendizaje en los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 muestran relación; (5) Hay relación en el liderazgo de los directivos y la colaboración en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. del secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (6) El liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 se vinculan entre ellas.

El objetivo general fue identificar el vínculo existente entre el liderazgo directivo en relación a la práctica docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 y los objetivos específicos se plantearon así: (1) determinar el vínculo existente de la dimensión gestión de las condiciones que impulsan el desarrollo de los aprendizajes y el buen ejercicio de del equipo docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (2) Determinar el vínculo existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos que impulsan el mejoramiento de los aprendizajes y el ejercicio de la práctica docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (3) Determinar la correlación existente entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (4) Determinar la correlación existente entre el liderazgo de los directivos y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; (5) Determinar el vínculo existente respecto del liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 (6) Determinar la correlación existente entre el liderazgo de los directivos, el desarrollo profesional y la identidad de los miembros del equipo docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021

## II. MARCO TEÓRICO

Los referentes teóricos que fundamentan esta investigación están comprendidos por estudios internacionales y nacionales cuyas contribuciones colaboraron en tener mayor conocimiento de la problemática y los aspectos metodológicos.

A nivel internacional, Machala (2021), en su tesis de maestría titulada: Una exploración de las percepciones de profesores y líderes sobre su trabajo y aprendizaje colaborativos: el caso de tres escuelas secundarias superiores generales, de la Universidad pública Jyväskylä de Finlandia, tuvo como objetivo obtener información sobre el liderazgo colaborativo, competencia, explorando la relación entre profesores y líderes, percepciones de su propio trabajo colaborativo y aprendizaje al resolver un problema, para ello se aplicó una metodología de tipo cuantitativo. Los instrumentos usados son el cuestionario y las encuestas aplicados, a estudiantes de tres escuelas de secundaria de Finlandia. Esto va a permitir fortalecer el marco teórico del liderazgo escolar.

Baafi (2021), en su tesis doctoral denominada: Puntos de vista de los líderes educativos sobre la cultura escolar, el clima, el liderazgo y el éxito: un estudio comparativo de Nueva Zelanda, Finlandia y Ghana, de la universidad Victoria de Wellington. El objetivo fue la exploración de las opiniones, prácticas y experiencias de los líderes educativos en relación con la cultura escolar, el clima, el liderazgo y el éxito de los estudiantes en tres contextos internacionales: Nueva Zelanda, Finlandia y Ghana. Se aplicó un enfoque metodológico interpretativo postura, el estudio utilizó documentos de política, observaciones, artefactos y entrevistas como datos fuentes La muestra de estudio es de veintisiete participantes entre líderes escolares, expertos universitarios y funcionarios del Ministerio. Aporta a la investigación conceptos de liderazgo y desempeño docente que fortalece el marco teórico de la investigación.

Sattari y Lashkari (2021), en su artículo científico titulado: Estudiar el proceso de investigación en gestión con énfasis en el concepto de liderazgo y sus implicaciones en la gestión y el liderazgo educativo: un análisis bibliográfico. El objetivo fue estudiar la tendencia de la investigación gerencial con énfasis en el concepto de liderazgo para

aprovechar sus implicaciones en la gestión y liderazgo de la educación. La investigación se realizó mediante cartografía y métodos bibliográficos. análisis utilizando datos de la base de datos WOS. Se llega a las conclusiones siguientes: en primer lugar, la atención al concepto de liderazgo ha aumentado con el tiempo. En segundo lugar, el concepto de liderazgo se ha integrado con conceptos mentales. Esto indica la necesidad de prestar atención a los conceptos y enfoques mentales y lingüísticos en investigación gerencial y liderazgo educativo.

Torlak et al. (2021), en su artículo denominado: Vínculos de toma de decisiones, liderazgo y desempeño en los institutos de educación privados de Irak, tiene por objetivo investigar las relaciones entre la toma de decisiones participativa, el liderazgo ético y el desempeño del liderazgo, lo que podría hacer que los líderes escolares abandonen el comportamiento autocrático y mejoren su desempeño en las escuelas privadas K12 en Irak. Se ha usado el cuestionario utilizando una metodología de muestreo estratificado de 207 educadores de 10 instituciones. La metodología de investigación incluyó análisis demográfico, análisis factorial, modelado de ecuaciones estructurales y análisis de mediación. Se concluye que los líderes escolares podrían democratizar sus motivos, su influencia y su carácter en la toma de decisiones y la interacción con los seguidores que resultan en un LP mejorado.

Harsoyo et al. (2019), en su artículo científico que se titula: Competencia y valores de la sabiduría local de los directores de escuelas secundarias del reino de Mataram Kuno, Java. Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias del director de la escuela, el estándar del director de la escuela, competencias y el desarrollo de sus competencias a partir de los valores de la sabiduría local. Se utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, la muestra fue de 30 directores de escuela. Se utilizó el cuestionario y las entrevistas. La conclusión responde a que los directores de escuela han sido buenos en competencias sociales y de personalidad, pero las competencias gerenciales, empresariales y de supervisión todavía estaban en el nivel adecuado. Todo esto va a fortalecer los diversos conceptos de los modelos de liderazgo como el liderazgo transaccional, transformacional, distribuido,

contextualizado. Comprender sobre la formación para el cargo directivo, desempeño directivo en el cargo y la práctica de liderazgo en forma eficiente para la mejora escolar.

Yasin y Mustafa (2020), en su artículo denominado: La correlación entre la competencia de liderazgo de los directores escolares y los comportamientos sociales de los maestros de la provincia de Aceh, Indonesia. Esta investigación tiene como objetivo encontrar evidencia para cualquier correlación entre la competencia de liderazgo de los representantes directivos y el social comportamiento de los profesionales de la educación. Las muestras se seleccionaron al azar, lo que resultó en la selección de 110 profesores. Se utilizó dos cuestionarios: uno sobre el comportamiento de los profesores y el otro cuestionario de calificación de la competencia de liderazgo de directores de escuela. Se concluye que existe una baja correlación entre los constructos de motivación competencia para el director y puntualidad y responsabilidad para los docentes y el comportamiento de ayuda de profesores y la competencia profesional de su director.

A nivel nacional, la investigación doctoral de Méndez (2021) tuvo la finalidad examinar las incidencias del liderazgo de los directivos escolares respecto al ejercicio docente. Para ello se desarrolló un estudio básico, no experimental, descriptivo, transversal y bajo el enfoque cuantitativo usando cuestionarios. Para dicha investigación utilizaron 79 artículos científicos de revistas indexadas y una muestra de 26 artículos científicos. Se concluye que, los resultados indican que la totalidad de artículos científicos inciden positivamente y de manera muy importante en el desempeño docente. Es importante señalar el aporte teórico que fortalece las variables que se investigan.

Marín (2021), en su tesis doctoral tuvo como objetivo proponer un modelo de liderazgo para el director y así mejorar el mejorar la labor realizada por los docentes en las diversas II.EE. del contexto en estudio. La metodología es bajo el enfoque cuantitativo, de nivel básica, transversal, descriptivo propositivo, utilizando el cuestionario y la lista de cotejo como instrumentos. El grupo poblacional docente encuestado fue de 152 y de ese grupo se tomó una muestra de 75 docentes. Se determinó que el desempeño de los docentes muestra una serie de limitaciones en lo



referente a la planificación, organización, gestión y dirección de los diversos procesos pedagógicos usados en la práctica pedagógica. Esto aporta fundamentos teóricos sólidos que van a guiar y estabilizar el estudio.

Rodas y Pérez (2021), en su artículo tuvo el sentido el establecer la relación del liderazgo de los directivos escolares respecto a la satisfacción que perciben los miembros del equipo docente en la IE, la metodología usada fue no experimental, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal aplicándose 2 cuestionarios a 88 participantes. Se concluye que hay acciones de liderazgo de trabajo cooperativamente con los docentes y estos se encuentran a gusto con el trabajo realizado y con su desarrollo profesional. Es importante conocer sobre el influjo del liderazgo del director en la satisfacción de los docentes, lo que va a permitir un mejor desempeño en su práctica pedagógica.

Casas (2019), en su artículo tuvo como objetivo poner en evidencia la presencia de una relación de manera positiva respecto al liderazgo pedagógico directivo y el ejercicio de las obligaciones del docente en una IE de la ciudad de Lima. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, con un diseño transaccional correlacional, usando la encuesta como instrumento aplicado a una muestra de 280 estudiantes, también se convocó a 44 docentes y finalmente se aplicó la encuesta a 3 directivos. Se concluye que, a mayor liderazgo pedagógico practicado por el director se incrementa y mejora el desempeño del equipo de docentes. Rosas (2016), realizó una publicación en una revista de carácter científico un artículo que tuvo el objetivo estudiar los vínculos entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directores y el desempeño del equipo de docentes, desde la opinión de los estudiantes de la ciudad de Lima. La investigación realizada fue cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, usando el cuestionario como instrumento que se empleó a una muestra de 110 estudiantes. Se concluyó que existe una correlación entre el liderazgo pedagógico de los directivos y la realización de las obligaciones propias del ejercicio docente. Esto aporta a la investigación la fundamentación teórica de la existencia de una relación importante entre ambas variables y que la condición transformacional es la que prevalece para que mejore el desempeño docente.

Es importante mencionar las diferentes teorías que ponen en evidencia la relación existente con el objeto de estudio de la investigación y que tiene que ver con las dos variables y sus dimensiones respectivas.

El Minedu (2016), afirma que el liderazgo directivo es la facultad que ostenta el directivo para dirigir una IE empleando todo su potencial profesional, practicando una comunicación asertiva, siendo empático, proactivo y democrático con el fin de promover la participación activa e incondicional de todos los integrantes que conforman la comunidad educativa a fin de lograr los objetivos que la IE. se ha propuesto a través de diversos instrumentos de gestión.

Manes (2014), define al liderazgo directivo como la clave de armonizar los objetivos institucionales, con aquellos objetivos individuales planteados no solo al grupo que compone a los docentes sino también los objetivos planteados a los padres de familia e incluso a los propios estudiantes. El director será un líder efectivo cuando llega a cumplir con las metas que se ha propuesto, con el esfuerzo de todas las personas que apoyan en la gestión y el desarrollo de la IE, satisfaciendo sus necesidades para poder influencias en ellos.

Reyes (2019), sustenta que el directivo cumple con las funciones administrativas, pero también con la función pedagógica que es muy importante pues esta va a contribuir a que los procesos pedagógicos de enseñanza y de aprendizaje que se han planificado se logren en los estudiantes. Es cierto lo que plantea el autor, el directivo no solo debe preocuparse en las gestiones institucionales y administrativas si no darle importancia a la gestión pedagógica, empleando estilos directivos que tenga influencia en el trabajo eficiente de los docentes.

La OEI (2019) indica que el liderazgo directivo está compuesto por actitudes, saberes, capacidades y competencias que permita que las personas encargadas de dirigir la gestión educativa puedan cumplir con las funciones encomendadas, resolviendo conflictos e innovar para la mejora institucional.

El liderazgo es muy importante para conseguir mejoras en la IE (Harris y West-Burnham, 2015). Coincido con la afirmación del autor, por la siguiente razón: que el

directivo tiene que cumplir con las funciones que le corresponde de manera eficiente en todos los campos de actuación que le corresponde.

Existen importantes teorías de liderazgo, en esta oportunidad voy a citar a Bass, (1985) quien fue citado por Méndez (2021), el autor aborda dos formas de liderazgo que es el transaccional y el transformacional. El estudio nos muestra que el liderazgo transaccional motiva al personal a conseguir las metas institucionales con incentivos y motivaciones a los que cumplen con sus tareas y obligaciones y los que no cumplen se someten a un sistema de castigos. El liderazgo transformacional es el estilo donde se fomenta la creatividad, la innovación, creación y el desarrollo profesional del personal de la institución. Bajo esta perspectiva se concibe a este tipo de liderazgo como el que produce motivación en las personas impulsándolas a superar sus propios límites o expectativas. En consecuencia, este liderazgo provoca cambios en los grupos influenciados e incluso llega a fomentar cambios a nivel de la sociedad.

El directivo cumple una labor muy importante al influir positivamente en sus trabajadores. Motivándoles al cambio, comprometiéndoles con las metas de la Institución, motivando a realizar un trabajo en equipo. Es evidente que esta influencia parte de las necesidades que tengan los integrantes y de la convergencia de sus intereses en común. (Varela, 2010, como se cita en Méndez 2021)

La IE necesita en la actualidad la dirección y guía de un directivo que tenga la capacidad de organizarla en función a sus objetivos institucionales. El reto del líder directivo es que desarrolle una gestión que se centre en el logro del aprendizaje de los estudiantes. El enfoque empírico es cuando el directivo es designado por sus colegas, por su experiencia profesional en el cargo que va a contribuir en el buen funcionamiento de la institución. Por último, el enfoque institucional es cuando el directivo tiene la capacidad para tomar decisiones a fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos de la II.EE.

Belavi y Murillo (2020), mencionan que la tarea de los líderes es conocer los intereses y las habilidades de los integrantes de la comunidad, fomentar los encuentros y la participación de todos en la definición de los asuntos y en la construcción de lo común. El líder tiene que ejercer un liderazgo horizontal y reconocer que las

habilidades del personal docente son la fuente de fortalezas que tiene la II.EE. para lograr los objetivos planteados, por lo dicho es muy importante la tarea de promover, motivar y estimular la participación de ellos en la elaboración de los diversos instrumentos de gestión, así como participar en su ejecución. Duraku y Hoxha (2021) en su estudio concluye que los líderes escolares deben considerar adaptar sus prácticas apoyando la motivación autónoma de los profesores, autonomía, competencia y afinidad al realizar sus tareas laborales. También deben trabajar para mejorar la planificación institucional y gestión instruccional. Sánchez (2021) comprende al liderazgo directivo como una cualidad de poder y de influencia que tiene el director o equipo directivo sobre la comunidad educativa para lograr el alcance de sus metas y objetivos. El líder directivo por medio de una comunicación asertiva, siendo proactivo y empático debe influenciar en el personal de la IE para lograr los objetivos planteados.

Arafat y Setiawan (2021) sostienen que el liderazgo directivo es un elemento de gran influencia para lograr un resultado exitoso respecto a la calidad de los educadores. Un buen liderazgo también creará un buen ambiente de trabajo, de modo que emergerá una alta motivación en el trabajo de los docentes. La motivación laboral docente es un impulso desde dentro y un estímulo desde fuera para realizar el trabajo, por lo que la motivación laboral docente puede ser uno de los factores que pueden incidir en la mejora del desempeño docente. El liderazgo del director es un factor determinante para el éxito de la calidad de los educadores, es un líder educativo a nivel de la IE, siendo responsable del crecimiento y declive de la IE que dirige; por lo tanto, se requiere que el director tenga una variedad de habilidades, tanto relacionadas con cuestiones de gestión, como con estilos de liderazgo. En una IE, el director juega un papel importante en mover y dirigir a los docentes y estudiantes hacia las metas. Esta afirmación concuerda con lo que indica Mutia et al. (2021) afirma que los administradores escolares con los estilos de liderazgo, la motivación laboral y la disciplina laboral tienen un efecto sustancial sobre la competencia pedagógica de los docentes. El director, como líder, es un ejemplo directo de las acciones laborales de sus subordinados. Los directores que son diligentes, concienzudos y preocupados por sus subordinados se destacarán de aquellos que son desinteresados, menos

comunicativos o incluso arrogantes hacia la comunidad escolar. Uno de los objetivos de liderazgo directivo es mejorar la competencia pedagógica del maestro. Además, los directores de II.EE. tienen la responsabilidad de contribuir a aumentar la motivación y la disciplina en el trabajo de los estudiantes, lo que permite que la competencia pedagógica de los docentes se incremente de manera adecuada.

Del Salto et al. (2019), concluye que una de las cualidades primordiales del líder directivo debe ser la de fomentar la motivación extrínseca para influir en los aspectos positivos del comportamiento en los docentes con respecto a la actividad ejecutada durante el proceso de la enseñanza logrando objetivos planificados. Tirri et al. (2021) menciona que los directores en sistemas educativos deben centrarse en su propio desarrollo profesional, plan de estudios, desarrollo y construcción de comunidades de aprendizaje. El directivo debe incidir en el impulso de la creación de una comunidad orientada al aprendizaje a fin de mejorar la colaboración entre directivos trabajando en un entorno de confianza para un buen trabajo en equipo.

De acuerdo al Minedu (2014), las dimensiones que responden al liderazgo directivo son: Gestionar las diversas condiciones que contribuyan con el incremento de los aprendizajes, así como el direccionamiento de los procesos pedagógicos para promueva mejorar en los aprendizajes. La habilidad de gestionar las condiciones que implican acciones para mejorar los aprendizajes se comprende como las capacidades del director de la II.EE. que ha adquirido a lo largo de su experiencia en el cargo y de las capacitaciones realizadas las cuales las pone en práctica para implementación e innovación de la Institución Educativa. Bajo esta definición estamos hablando de la gestión administrativa e institucional que realiza el directivo como parte de su trabajo. Esta dimensión hace referencia a las gestiones que realiza el director para mejorar y realizar el mantenimiento de la IE lo cual permita brindar un servicio de calidad. Para tener las condiciones y ofrecer un servicio educativo de calidad las aulas deben estar en buenas condiciones al igual que las mesas, sillas, los sistemas eléctricos, los servicios higiénicos, laboratorios equipados, aula de innovación, losas deportivas. También es necesario que el directivo promueva un adecuado clima en la institución y que este se perciba entre todos, actuar con empatía y mantener una comunicación

asertiva con los demás ejerciendo su liderazgo en forma democrática y sin autoritarismo y que esto tenga como resultado la motivación del personal docente para realizar un buen trabajo en equipo. Sepúlveda, y Aparicio (2019) concluyen que es muy importante en el directivo el desarrollo de funciones pedagógicas en concordancia con el proyecto educativo de cada IE. Un liderazgo pedagógico, implementado tanto por el director como por el equipo directivo genera un ambiente de trabajo en equipo orientado a la consecución de metas comunes mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje.

Miranda (2016) sostiene que la gestión administrativa tiene que ver con el buen funcionamiento de la institución educativa, administrando la sede institucional, los recursos, el aspecto financiero, el buen servicio que deben brindar el personal. En estos tiempos el líder directivo debe tener la capacidad de administrar tanto los recursos financieros, el cumplimiento de las funciones del personal para el buen servicio educativo, el conocimiento de las TIC para el registro de la información del estudiante y los materiales educativos en el SIAGIE.

Hinojosa (2019) sostiene que en la gestión institucional el directivo debe tener las capacidades y competencias para que de esta manera pueda enfrentar los cambios y retos que se suscitan en la institución educativa, también debe demostrar actitudes y aptitudes influyendo positivamente en el personal inspirando respeto y confianza.

En la gestión institucional el líder directivo debe tener la capacidad de la recepción de los diferentes materiales educativos que benefician a la institución educativa, organizando las diferentes pecosas. También debe tener actualizado el directorio escolar. Los instrumentos de gestión, acceder a los convenios con aliados estratégicos. El directivo tiene que buscar los mejores vínculos posibles con los padres o apoderados, con la comunidad y sus autoridades.

La otra dimensión del liderazgo directivo es la orientación o direccionamiento de los diversos procesos pedagógicos a fin de impulsar la adquisición de conocimientos ello viene a ser el liderazgo pedagógico que realiza el director. Esta dimensión hace referencia a las gestiones que realizar el director para el personal docente a fin de que tengan actualizado todos los documentos referidos a la

planificación curricular, como: la programación anual, las unidades de aprendizajes, las sesiones de aprendizajes, registros auxiliares, instrumentos de evaluación. Tiene que ver sobre el buen trato y la atención que brinda a los estudiantes y al cumplimiento de la planificación del monitoreo y acompañamiento de los docentes. Romero y Krichesky (2019) opina que se debe de maximizar el tiempo de los directivos a las labores pedagógicas y no sobrecargarlos con otras funciones. Es cierto lo que opina el autor, actualmente en el distrito de Rio Negro el directivo tiene mucha recarga en el aspecto administrativo ocupando gran parte de su labor en realizar informes para presentarlos a la UGEL Satipo, debilitando la gestión pedagógica.

López (2018) manifiesta que la gestión pedagógica es el procedimiento que guía la mejora del currículo y el logro de la adquisición de aprendizajes a través del buen desempeño de los integrantes del equipo docente mediante el desarrollo profesional y personal del mismo. Es cierto lo que dice el autor, que en la gestión del directivo se debe incidir en la consecución y la mejora de adquisición de aprendizajes de todos los estudiantes incidiendo en la planificación curricular contextualizada, en las asistencias técnicas a los docentes, en las comunidades de aprendizajes profesionales de aprendizaje, en el monitoreo y acompañamiento docente. Meza et al. (2021) concluye que la gestión educativa, a través de la dirección de recursos humanos, de la gestión de los materiales y recursos financieros, orientando la planificación, programación y evaluación del quehacer institucional, ejerciendo el liderazgo y control para hacer cumplir la normativa sobre el desarrollo de las actividades pedagógicas y considerando las necesidades y teniendo la capacidad de respuesta con la sociedad, predicen el nivel de cumplimiento óptimo de funciones y rendimiento profesional del docente mejorando el desempeño docente. Mulyani et al. (2020) considera que la posición del director es muy estratégica que ejerce un adecuado liderazgo, teniendo el dominio de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que se reflejan en los hábitos de pensar y actuar en el desempeño de sus roles y funciones. El liderazgo de los directivos es un factor clave que determina la efectividad escolar y es la persona clave para llevar a la escuela a un centro de excelencia, en la impresión y desarrollo de recursos humanos y otros recursos. Con el liderazgo de un director eficaz, se predice que el desempeño docente de un maestro

aumentará, y también la eficacia de la escuela. Los directores de escuela son líderes de la educación por ello deben gestionar y distribuir tareas a sus subordinados (profesores y personal escolar) para lograr con éxito las metas escolares. También es importante resaltar la conclusión de Riffo (2019) en la cual se indica que los directivos de las II.EE tienen la responsabilidad de diseñar políticas que tengan como fin facilitar los procesos educativos, luego debe verificar que estas políticas sean aplicadas a todos los integrantes de la II.EE. y velar porque todos ellos se sientan cómodos y atendidos. De esa manera desarrollarán bien su práctica pedagógica y se logrará un buen desempeño docente.

Referente al desempeño docente el Minedu (2012) sostiene que son las acciones que ejecuta el docente en su trabajo profesional pedagógico. La definición del desempeño docente implica un buen trabajo profesional, cumpliendo con sus funciones, capacitándose permanentemente para su desarrollo profesional, trabajando en equipo a fin de promover mejoras de los aprendizajes e involucrándose en el desarrollo integral de los estudiantes.

Para Kusumaningrum, et al, (2019) el desempeño docente es observada como el logro de acciones planificada, así como de su ejecución y la evaluación de lo aprendido. El docente para realizar las clases tiene que realizar la planificación curricular de acuerdo a las experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto de los estudiantes. El desempeño docente de los maestros son los logros en la planificación, implementación y evaluación de las actividades de aprendizaje.

Mulyani et al. (2020) considera que el desempeño en la enseñanza es el núcleo del proceso de aprendizaje como característica principal de la eficacia escolar, los profesores juegan un papel fundamental y papel dinámico en el sistema educativo. De modo que se puede decir que los aprendizajes logrados por los estudiantes dependen de la eficacia de la enseñanza del profesor. Los directores pueden fomentar el desempeño efectivo de sus maestros, identificando sus necesidades y tratando de reunirse con ellos. El autor afirma que la efectividad en las escuelas, en general, están influenciados por un liderazgo principal eficaz y alto rendimiento docente en la enseñanza. Los esfuerzos para lograr las metas educativas no pueden separarse del



desempeño en las escuelas. El liderazgo del director puede ser mejorado a través de su capacidad en la dirección del entorno, de las personas, y rediseñar la organización. Así mismo se puede mejorar el rendimiento docente en la enseñanza a través de la capacidad de los profesores en aspectos de aprendizaje sobre los estudiantes, diseñando el aprendizaje contenido o materiales y prácticas de aprendizaje. La capacidad del profesor para mejorar la enseñanza y el desempeño es inseparable del papel del liderazgo del director.

Las teorías aplicadas al desempeño docente son: Teoría de la equidad, consiste en el trato igualitario que recibe en relación con sus pares; teoría de las expectativas, que es la satisfacción del docente por el trabajo pedagógico que hace (Klingner y Nabaladian, 2002, como se cita en Dávalos y Rojas, 2018). Estas teorías direccionan el accionar de los docentes, manteniendo interacción con sus colegas con el objetivo de tener un trabajo pedagógico efectivo.

Según el Minedu (2012), en la actualidad existe cuatro enfoques de la carrera docente: enfoque sobre el aprendizaje de los estudiantes que se enfoca en un currículo por competencias donde se construye el aprendizaje del estudiante partiendo de los conocimientos adquiridos previamente y promoviendo su participación activa; enfoque sobre la persona aprendiz, donde todos los estudiantes son valiosos, considerados en su diversidad; enfoque de las oportunidades de aprendizaje, por lo que se considera el contexto interno y externo para la adquisición de competencias planificadas para los estudiantes; y por último el enfoque de la pedagogía que considera el intercambio de la labor docente respecto a la acción de enseñanza - aprendizaje con los estudiantes usando los métodos y estrategias que contribuyan al aprendizaje planificado. El docente debe enfocarse en prácticas que le permitan alcanzar y la mejorar los procesos de aprendizajes de todos los estudiantes a su cargo. Orellana (2019) manifiesta que una definición de desempeño docente es el de ejecutar una serie de funciones, estas están vinculadas a él como docente, a los estudiantes y la II.EE. y cuyo resultado se hace evidente en el contexto socio cultural, el ambiente escolar, las vivencias en el aula y el docente.

En el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) se definen los dominios, la facultad de combinar sus capacidades lo que denominamos competencias y las actividades que se deben realizar para desarrollar sus capacidades, estas son llamadas los desempeños, estas son características importantes de los buenos docentes y que se exigen a todos los integrantes del magisterio nacional. Consideramos muy importante establecer las siguientes dimensiones del desempeño docente. Dimensión 1: Disposición de todo lo necesario para lograr el aprendizaje de todos los estudiantes; tiene que ver con la planificación curricular contextualizando y diversificando las experiencias de aprendizaje, considerando las diversas culturas y la inclusión de los estudiantes. Dimensión 2: Enfocarse en la enseñanza a fin de lograr el aprendizaje de los estudiantes. Es la labor pedagógica que desarrollan todos los docentes, con estrategias y metodologías tomando en consideración que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizajes, diversas inteligencias múltiples y distintos ritmos de aprendizaje. Los docentes priorizan la evaluación formativa, nutrido por la escucha activa y el dialogo asertivo con los estudiantes. En esta dimensión los docentes preparan las experiencias de aprendizaje a desarrollar en sus sesiones diarias. Dimensión 3: Intervención activa en la gestión de la II.EE. articulada a la comunidad. Aquí el docente tiene que mantener una relación horizontal con todos los integrantes de la comunidad manteniendo una comunicación asertiva y empática. También se considera la participación activa en la actualización y la preparación de los diversos instrumentos a ser utilizados para la gestión, estos deben ser elaborados en forma específica según el proyecto educativo institucional. Dimensión 4: Promoción de la profesionalidad y desarrollo la identidad del equipo de docentes de la II.EE. Se refiere al desarrollo profesional docente mediante el ciclo de formación interna. El docente debe mantener una constante actitud reflexiva sobre su práctica pedagógica, corrigiendo los errores, capacitándose permanentemente y trabajando en forma colaborativa con sus colegas. Faria et al. (2016) concluye que la educación continua es una práctica fundamental y un proceso fundamental para el crecimiento profesional y que debe ser voluntario. En esta incertidumbre causada por la COVID 19, los docentes se han esforzado en aprender nuevas estrategias de enseñanza para realizar las clases virtuales y muchos han participado en los cursos que ofrece el ministerio de

educación mediante la plataforma de Perú Educa, también especializándose en diplomados y maestrías en las universidades desarrollando la profesionalidad docente mejorando su desempeño, es decir el ejercicio de sus funciones, como docente.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Colina (2021) afirma que la intención de investigación de tipo básica busca el incremento del conocimiento, para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones. Se va a usar este tipo de investigación porque buscara incrementar el conocimiento. Es cierto lo que dice Colina en el sentido que esta investigación servirá como base teórica para futuras investigaciones. En la parte práctica, con este trabajo de investigación, se brindarán algunas sugerencias que podrán ser usadas por los integrantes de la población en estudio dedicada a las labores en el campo de la educación y que puedan crear sus propias estrategias de tal manera que les sirva para mejorar el liderazgo tanto de los directivos como en los equipos docentes a fin de que tengan un mejor desempeño. Se va a trabajar con el diseño no experimental porque no se manipulará las variables de estudio.

El nivel de estudio fue correlacional dado que se detectó el nivel de relación existente entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2019). En esta investigación se ha determinado el vínculo entre la variable liderazgo directivo y desempeño de los docentes. Así mismo Gallardo (2017) menciona que, en estas indagaciones, se comienza con la medición de las variables y posteriormente se calculan, estudian y disponen las relaciones; finalmente se determina la correlación con las pruebas de hipótesis y la estadística.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo debido a que en ella se utilizó instrumentos de evaluación que permitió recopilar los datos, y analizar e interpretar los datos mediante la estadística. (Hernández et al., 2019)

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Espinoza (2019) explica que la operacionalización de las variables es muy importante porque al descomponer las variables en dimensiones se va a poder analizar cada uno de sus indicadores, cuantificando y registrando todos sus aspectos que son objetos de estudios.

## Variable 1: Liderazgo directivo

Day y Sammons (2013) El papel del líder se considera de primordial importancia para elevar los estándares y promover la mejora escolar. Los directores eficaces proporcionan un punto de vista claro y un sentido de dirección para la escuela. Ellos priorizan, centran la atención del personal en lo que es importante y no permiten que se desvíen con iniciativas que tendrán poco impacto en el trabajo de los estudiantes. Tienen una visión clara de las fortalezas y debilidades. de su personal. Saben cómo aprovechar las fortalezas y reducir las debilidades.

El pensamiento, el sentido de propósito y el conocimiento de lo que está sucediendo significan que los directores efectivos pueden sacar lo mejor de su personal, que es la clave para influir en el trabajo en el aula y para elevar los estándares alcanzados por el estudiante. Por otro lado, el director escolar debe ejercer un liderazgo pedagógico como acto predominante de su liderazgo donde impulse el potencial del personal cuyas acciones en conjunta tengan como propósito una educación de calidad. (Gento, 2002, como se cita en Reyes, 2019). El Minedu (2014) sostiene que todo líder directivo tiene que tener la capacidad para liderar las instituciones educativas empleando sus capacidades profesionales, habilidades sociales, manteniendo comunicación asertiva, siendo empático, proactivo, democrático y colaborativo para promover el trabajo en equipo y lograr los objetivos institucionales

Se han realizado los análisis de estas variables mediante las dimensiones que siguen: gestión de las condiciones que mejoren los aprendizajes, así como la dirección de los diversos procesos pedagógicos cuyo fin es mejorar los aprendizajes Se ha realizado la operacionalización de acuerdo al cuestionario validado de Reyes (2019) y Escalante (2021) adaptado por el investigador, que se compone de 20 ítems con escalas de Likert, niveles y rangos (anexo 1).

## Variable 2: desempeño docente

El Minedu (2012) emitió una definición del desempeño docente como la buena práctica profesional de los docentes en su ámbito laboral, teniendo como objetivo

principal que los estudiantes logren aprendizajes. Ello implica que los docentes evidencien acciones y conductas que puedan ser observadas, cuya importancia es capital y contribuye al logro de los objetivos de la institución. En consecuencia, se puede afirmar que el desempeño de la labor del docente resulta ser una de las fortalezas más relevantes que tiene toda institución (Chiavenato, 2010, como se cita en Reyes, 2019).

Esta variable ha tomado en consideración las dimensiones que a continuación se mencionan: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, también es importante la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se ha realizado la operacionalización de acuerdo al MBDD referente a las condiciones que debe tener un docente para un buen desempeño, Minedu (2012). El instrumento utilizado estuvo compuesto por 32 preguntas con escala de Likert, cinco opciones de respuestas, nivel y rango. (Anexo 1).

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

La población a evaluar comprendió 220 docentes de las II.EE. del nivel secundario del distrito de Rio Negro.

Otzen y Manterola (2017) mencionan que la muestra es significativa si es seleccionada al azar y que todos tengan la posibilidad de ser seleccionado Para el presente estudio fueron considerados todos docentes de las II.EE. de nivel secundaria del distrito de Rio Negro.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Sánchez (2019), hace mención de la técnica de la encuesta, esta se compone por la agrupación de preguntas con la finalidad de recoger datos sobre una determinada muestra. De la misma manera Hernández, et al (2014), determinaron que se pueden utilizar instrumentos que han demostrado su validez y confiabilidad en investigaciones anteriores y que las preguntas deben ser específicas y que tengan respuestas.

Para ambas variables de estudio, se utilizó como técnica la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios, uno de ellos para el liderazgo directivo y el otro para el desempeño docente. Los instrumentos fueron adaptados y utilizados en el entorno virtual, cada afirmación se evaluó de acuerdo a la escala de Likert y fueron validados de acuerdo al criterio de expertos. La aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada se ha realizado virtualmente mediante cuestionarios Google Forms.

### **3.5 Procedimientos**

La investigación se ha realizado en las II.EE. del distrito de Rio Negro, Satipo, Junín, donde se coordinó con los directores y los docentes, aplicándose los instrumentos para obtener los datos de cada variable. Los cuestionarios fueron aplicados a través de formularios de Google drive y el enlace fue enviado por medio de la aplicación del WhatsApp. El cuestionario de la variable liderazgo directivo estuvo compuesto por 20 preguntas de acuerdo a las dimensiones en estudio. Este instrumento fue utilizado por Escalante (2021) en una investigación en la ciudad de Singa, Huamalíes, Huánuco, donde tuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.941.

Por motivos del distanciamiento social que estamos experimentando por el COVID 19, se ha enviado a los docentes el cuestionario Google Forms a través de la aplicación del WhatsApp descargando los resultados en Excel y luego se sometieron al estadístico SPSS versión 25, teniendo como confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.928, ratificando el nivel de confianza y seguridad para evaluar la variable de liderazgo directivo.

Por otro lado, el cuestionario utilizado para evaluar la variable de desempeño de los docentes presentó 32 preguntas según los criterios de las dimensiones de la variable en mención. El instrumento fue utilizado también por Escalante (2021) en la ciudad de Singa, Huamalíes, Huánuco, donde tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.902. Este instrumento adaptado se ha sometido a una prueba piloto de confiabilidad con 15 profesores obteniendo un 0.940 de confiabilidad Alfa Cronbach ratificándose el nivel de confianza y seguridad del instrumento para medir esta variable de la investigación.

Los instrumentos utilizados han sido validados por tres expertos quienes a través de sus juicios de valor los aprobaron. Dichos expertos forman parte del área educativa y tienen el grado de maestro en especialidades como administración de la educación, gestión educativa y docencia y gestión educativa. Finalmente, los instrumentos validados fueron aplicados a 80 docentes donde se ha recolectado y procesado los datos.

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

La información recabada de los cuestionarios aplicados por medio de los formularios de Google drive se analizaron por medio de tablas y gráficos estadísticos.

Se realizó la interpretación de datos, estableciendo conclusiones de acuerdo a la información codificada, realizando la contrastación sobre las bases teóricas científicas.

Realizado la recopilación de los datos, sistematización y análisis correspondiente se usó la estadística descriptiva para agrupar dichos datos en tablas y figuras en forma total, en función a las dimensiones de las dos variables que estamos estudiando. Con la información obtenida se realizó la prueba de la normalidad, así como la prueba de contraste de la hipótesis; con ello se estableció la existencia de relaciones entre las variables estudiadas. A partir de ello se han establecido conclusiones y sugerencias.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los participantes en el desarrollo de los cuestionarios de la investigación, conformado por directivos y docentes, se les informó por medio de una reunión virtual vía Google Meet y se les explico sobre los objetivos de la investigación en curso y sobre el desarrollo de los dos cuestionarios de las variables en estudio: liderazgo directivo y desempeño docente. La recopilación de los datos dados por cada docente está protegida y es usada solo para fines del estudio. La participación y colaboración de los profesores fue voluntaria y en todo momento se mantuvo el anonimato.

Esta investigación en curso cumple con lo que señala la Ley 27444, respetando los derechos de autor registrando las referencias bibliográficas de acuerdo a las



normas APA séptima edición. También se ha enriquecido el marco teórico con revistas y artículos científicos que gozan de rigurosidad científica. La autenticidad del presente trabajo se ha verificado a través del Turnitin de acuerdo al porcentaje de similitud normado y establecido por la UCV.

## IV. RESULTADOS

### Resultados de la estadística inferencial

#### Prueba de normalidad

Para decidir la aplicación de la prueba paramétrica o no paramétrica se aplicó una prueba de normalidad que considera las variables estudiadas.

**Tabla 1**

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,074	80	0,200*
Desempeño docente	,116	80	0,010
D1 LD	,084	80	0,200*
D2 LD	,096	80	0,068
D1 DD	,091	80	0,097
D2 DD	,075	80	0,200*
D3 DD	,128	80	0,002
D4 DD	,098	80	0,055

#### Interpretación

Respecto a las variables estudiadas se observa que la procedencia de los datos es de una ordenación normal ya que los resultados de  $p$  – valor son mayores a 0,050, mientras que la de desempeño docente que corresponde a la dimensión 3 (0,002) no proviene de una ordenación normal. Estos resultados nos indican que en la prueba de hipótesis se debe utilizar una prueba no paramétrica, debido a que una de las variables no corresponde a una ordenación normal. (rho de Spearman).

## Objetivo General

Tabla 2

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,831**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

### Interpretación

La tabla 2 emite como resultado que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Así mismo la correlación es positiva alta (0,831). También se afirma que cuando se produce mejor liderazgo directivo existe mejor desempeño docente y a menor liderazgo directivo hay menor desempeño en los docentes. Además, el nivel de significancia (0,000) es menor a la significancia crítica de 0,05.

Objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes en las II.EE. secundarias de Rio Negro Junín 2021, luego de tabular los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados se obtuvo como resultado los datos de la tabla 3.

**Tabla 3**

Relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	0,764**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

**Interpretación** La tabla 3 muestra como resultado la correlación significativa que existe entre la dimensión gestión de las condiciones a fin de mejorar los aprendizajes y el desempeño docente. Así mismo la correlación es positiva alta (0,764).

:

Objetivo específico 2, fue establecer la relación que existe entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente, se procedió con tabular los datos provenientes de los cuestionarios que dio como resultado la siguiente tabla 4 que se detalla a continuación

**Tabla 4**

Relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	0,803**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

**Interpretación**

Los resultados de la tabla 4, muestra que hay correlación significativa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño de los docentes. Así mismo esta correlación es positiva alta (0,803).

Respecto al objetivo específico 3, fue establecer la existencia de la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021, se tabuló los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados cuyos resultados se muestran en la tabla 5

**Tabla 5**

Relación entre liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación
		0,779**
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		80

### Interpretación

Los resultados de la tabla 5, muestra que hay correlación significativa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo la correlación es positiva alta (0,779).

Objetivo específico 4, fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021, se procedió con tabular los datos provenientes de los cuestionarios que dio como resultado la siguiente tabla cruzada que se detalla a continuación

**Tabla 6**

Relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,792**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

### Interpretación

Los resultados de la tabla 6, muestra la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo del directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo la correlación es positiva alta (0,792).

Objetivo específico 5, su fin es determinar la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021, se tabularon los datos obtenidos de los cuestionarios.

**Tabla 7**

Relación entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,609**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

### Interpretación

Los resultados de la tabla 7, ponen en evidencia la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Así mismo la correlación es positiva moderada (0,609).



Objetivo específico 6, fue determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021, se tabularon los datos obtenidos de los cuestionarios y el resultado se muestra en la tabla 8

**Tabla 8**

Relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,787**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

**Interpretación**

Los resultados de la tabla 8, muestra la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Así mismo la correlación es positiva alta (0,787).

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general realizado en esta investigación, es establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021 y de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 2, se ha evidenciado que existe una correlación positiva alta, rho de Spearman  $r_s = 0,831$ , y un p valor =  $0,000 < .05$ , para ello en primer lugar se utilizó la prueba de normalidad cuyo resultado fue  $p = 0,200$  para el liderazgo directivo y  $p = 0,010$  para el desempeño de los docentes que es mayor que  $0,05$ , sin embargo en la dimensión 3 de la variable de desempeño docente tuvo como resultado  $p = 0,002$ , que es menor a  $0,05$ , por lo tanto no cumplía la normalidad, empleando de esta manera el kolmogorov-Smirnov, en ese sentido se aplicó una prueba no paramétrica (Rho de Spearman). A partir del resultado obtenido del coeficiente de correlación determinada. Se hace un análisis de concordancia y diferencias con otras investigaciones realizadas a fin de debatir y discutir cómo se encuentra hoy en día en estos tiempos de pandemia los temas en estudio según líneas anteriores

Este resultado concuerda con lo investigado por Flores (2021) quien en sus resultados determino un coeficiente de correlación positiva moderada (Rho  $0,678$  y p-valor  $0,000$ ), con lo que se concluye que sí existe una relación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Así mismo, Reyes (2019) en su tesis doctoral titulada: liderazgo directivo y desempeño docente-Ica, obtuvo una correlación de Rho Spearman de  $r = 0,711$ , con un coeficiente de correlación positiva alta, confirmándose la existencia de una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la IE San Luis Gonzaga de Ica-2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo le corresponderá un buen desempeño docente y viceversa. Del mismo modo Escalante (2021) para su investigación titulada: liderazgo directivo y desempeño docente en una IE de Huánuco evidenció una correlación positiva alta (Pearson  $r = 0,676$ ), de liderazgo directivo en el desempeño docente comprobando una vez más que a mayor ejercicio del liderazgo directivo habrá mejor desempeño de los docentes.

Estos resultados también se sustentan en la teoría (Gento, 2002, como se cita en Reyes, 2019) que fundamenta que quien lidera la IE debe orientar su liderazgo bajo el enfoque del trabajo pedagógico, debe preocuparse por impulsar el potencial de los integrantes de la II.EE. que lidera y con estas acciones encamina a su institución a brindar una educación de calidad. De igual manera el Minedu sostiene que todo líder directivo tiene que tener la capacidad para liderar las II.EE. empleando sus capacidades profesionales, habilidades sociales, manteniendo comunicación asertiva, siendo empático, proactivo, democrático y colaborativo para promover el trabajo en equipo y lograr los objetivos institucionales. En cuanto al desempeño docente, El Minedu lo define como la buena práctica profesional de los docentes en su ámbito laboral, teniendo como objetivo principal la adquisición de los aprendizajes de los estudiantes. De igual modo Chiavenato sustenta que el desempeño docente es una serie de acciones o conductas observables, cuyo fin primordial es conseguir el objetivo de la institución. En efecto, se afirma como el desempeño laboral resulta ser la fortaleza más importante que tiene toda institución.

De acuerdo, luego de analizar los datos estadísticos y obteniendo los resultados favorables para el propósito del objetivo general, en contraste con los resultados de los estudios de los autores mencionados y la fundamentación teórica de las variables de estudio se determina que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro.

En cuanto al primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021. Los resultados de la tabla 3 evidenció que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa (Spearman 0.764), Este resultado concuerda con lo investigado por Reyes (2019) quien concluye que existe una asociación directa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la muestra analizada, habiendo obtenido un coeficiente de correlación positiva moderada (Rho Spearman de  $r = 0,630$ ).

De la misma manera el Minedu (2014) comprende a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes como las capacidades del director de la IE que ha adquirido a lo largo de su experiencia en el cargo y de las capacitaciones realizadas las cuales las pone en práctica para implementación e innovación de la institución educativa mejorando de esta manera el desempeño docente.

Con los resultados obtenidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que si existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las II.EE. secundarias de Rio Negro, evidenciando que el liderazgo directivo al gestionar eficientemente las condiciones necesaria va a mejorar el desempeño docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto al segundo objetivo específico fue establecer la relación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes y el desempeño de los docentes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín, 2021. Los resultados de la tabla 4 evidenció que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,803$ . Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Reyes (2019) quien evidencia que existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la IE San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,721$ . Según el Minedu (2014) esta dimensión Involucra la competencia del personal directivo enrumbada hacia el progreso del docente como profesional y de los procesos de acompañamiento sistemático al docente en la cual se mejora el aprendizaje y el desempeño docente. Con los resultados obtenidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que si existe relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las II.EE. del nivel secundaria de Rio Negro, evidenciándose que el liderazgo directivo al gestionar eficientemente las condiciones necesaria va a mejorar el desempeño docente y por ende los aprendizajes de los

estudiantes. Afirmándose de esta manera que a mejor orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes va a existir mejor desempeño docente.

En cuanto al tercer objetivo específico; se buscó determinar la existencia de la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021. Los resultados de la tabla 5 muestra una correlación positiva alta y estadísticamente significativa obteniendo un valor de Rho Spearman de  $r= 0,779$ . Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Reyes (2019), quien evidenció que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018, obteniendo un resultado de Rho Spearman de  $r= 0,505$ . Así mismo Escalante (2021), para su investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una IE de Singa, obtuvo una correlación de  $r=0,661$  y significancia bilateral de 0,000; la conclusión es que a mayor liderazgo directivo habrá mayor preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la IE de Singa. La información en el marco teórico sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es sustentada por el Minedu (2012) que lo define como la planificación curricular contextualizando y diversificando las experiencias de aprendizaje sin improvisar, por esto como docentes tenemos que realizar en forma eficiente nuestra planificación para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Con los resultados obtenidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que si existe relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro. De esta manera se afirma que a mayor liderazgo directivo existe mayor preparación para el aprendizaje de los estudiantes. El directivo tiene que orientar y promover con responsabilidad y eficiencia la planificación curricular a partir de los lineamientos del marco del buen desempeño directivo, docente y el currículo nacional.

De acuerdo al cuarto objetivo específico se determina la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021. Los resultados de la tabla 6 evidenció que hay una relación positiva alta y estadísticamente significativa, de

acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0,792. Los resultados obtenidos se pueden contrastar con lo obtenido con Reyes (2019) quién evidenció la existencia de una relación directa entre el liderazgo del directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la IE San Luis Gonzaga, Ica – 2018, obteniendo un resultado de Rho Spearman de  $r= 0,657$ . Así mismo Escalante (2021), para su investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una IE de Singa, obtuvo una correlación de  $r=0,530$ , llegando a la conclusión que a mayor liderazgo directivo habrá mayor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

El Minedu (2012) sostiene que la dimensión enseñanza para el aprendizaje, consiste en la mediación del proceso pedagógico, mediante el manejo de las diversas estrategias metodológicas, recursos didácticos relevantes y pertinentes, promoviendo clima escolar que favorezca el aprendizaje interactivo de los educandos.

Con los resultados conseguidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que sí existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. secundarias de Rio Negro. Afirmándose de esta manera que a mayor liderazgo directivo existe mayor desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este involucramiento del directivo va a promover en los docentes la creación de un clima favorable y propicio para el desarrollo de los aprendizajes, conduciendo el proceso de enseñanza con el dominio de los contenidos disciplinares del área curricular donde es especialista y evaluando en forma constante los criterios planificados.

En cuanto al quinto objetivo específico determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. secundarias de Rio Negro, Junín 2021; de acuerdo a la tabla 7 se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Rio Negro, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,609$ . Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Reyes (2019) quien ha evidenciado que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la IE San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,673$ . Así mismo Escalante (2021), para su investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una IE de Singa, obtuvo una correlación de  $r=0,693$ , llegando a la conclusión que a mayor liderazgo directivo habrá mayor participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

El Minedu (2012) afirma que esta dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que todos los integrantes de una comunidad educativa tengan una relación cordial, manteniendo una comunicación asertiva, participando activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, en especial del PEI, esforzándose para cumplir con los objetivos institucionales propuestos, con un enfoque democrático, intercultural e inclusión.

Con los resultados obtenidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que si existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Afirmándose que el liderazgo directivo va a motivar en los docentes la participación activa, democrática, crítica y colaborativa en la construcción de los instrumentos de gestión y en forma específica del proyecto educativo institucional, estableciendo un trabajo articulado, transparente con respeto y colaboración con las familias, la comunidad y todos los aliados estratégicos.

En cuanto a al sexto objetivo específico determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. secundarias, Junín 2021; se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. secundarias del distrito de Rio Negro, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,787$ . Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Reyes (2019) quien ha evidenciado que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IE San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r= 0,618$ .

Así mismo Escalante (2021), para su investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una IE de Singa, obtuvo una correlación de  $r=0,569$ , llegando a la conclusión que a mayor liderazgo directivo habrá mayor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El Minedu (2012) comprende a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como el conjunto de acciones asumidas por el docente con la finalidad de asegurar su mejora profesional constante evitando así el estancamiento y retraso profesional.

Con los resultados obtenidos, con el sustento teórico y comparación con los estudios mencionados se concluye que si existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Afirmándose que el liderazgo directivo va a estimular en los docentes pensar reflexivamente sobre el trabajo que realiza y sobre su capacitación permanente, laborando con ética y practicando el respeto, la responsabilidad y honestidad.

Las fortalezas de la metodología usada en esta investigación son las siguientes: Se ha utilizado cuestionarios para el liderazgo directivo y desempeño docente validados por Reyes (2019), Escalante (2021) y adaptado por el autor. Los instrumentos fueron validados por el juicio de valor de tres expertos del área que tienen el grado de maestro en administración de la educación, gestión educativa y docencia y gestión educativa. La aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada se ha realizado virtualmente mediante cuestionarios Google Forms a 80 docentes donde se ha recolectado y procesado los datos. Para la operacionalización de las variables se ha contado con abundante referencia bibliográfica tanto nacional e internacional.

La información recabada de los cuestionarios aplicados por medio de los formularios de Google drive se analizaron por medio de tablas y gráficos estadísticos usando el estadístico SPSS versión 25, lo cual fue muy importante porque facilitó detallar los resultados del estudio. Esta investigación ha cumplido con lo señalado en la Ley 27444, respetando los derechos de autor y registrando las referencias bibliográficas de acuerdo a las normas APA séptima edición.



En cuanto a las debilidades de la metodología usada en esta investigación se ha compartido los cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente para que sea desarrollado por toda la población de las II.EE. del distrito de Rio Negro, pero solo lo desarrollaron 80 de los 220 docentes. También es una debilidad la limitada capacidad del internet y las interrupciones continuas por motivo de los fenómenos de la naturaleza como las lluvias torrenciales y de las tormentas eléctricas que perjudicaban descargar y enriquecer el marco teórico de las variables de estudio.

En cuanto relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social. porque nos dio a conocer el nivel de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente a partir de lo cual se pueden implementar estudios de mayor profundidad. También estos resultados del estudio van a beneficiar a las II.EE. del distrito de Rio Negro.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, de manera considerable (Rho 0,831 y p-valor 0,000). Este resultado muestra que a buen liderazgo directivo va existir un buen desempeño docente.
2. Se determinó que la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el desempeño docente de manera considerable (Rho 0,764 y p valor 0,000). Es decir que a una buena gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes va a existir un buen desempeño docente.
3. Se determinó que la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el desempeño docente de manera considerable (Rho 0,803 y p valor 0,000). Es decir que a una buena orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes va a existir un buen desempeño docente.
4. Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de manera considerable (Rho 0,779 y p-valor 0,000). Es decir que al existir un buen liderazgo directivo va a existir una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
5. Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de manera considerable (Rho 0,792 y p-valor 0,000). Es decir que al existir un buen liderazgo directivo va a existir una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
6. Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de manera considerable (Rho 0,609 y p-valor 0,000). Es decir que al existir un buen liderazgo directivo generará una buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
7. Se determinó que la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de manera considerable (Rho 0,787 y p-valor 0,000). Es decir que al existir un buen liderazgo directivo generará un buen desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de educación se le recomienda convocar al concurso de acceso a cargos directivos de II.EE. de acorde a la normatividad vigente, para que los directores designados cumplan con los objetivos institucionales del proyectivo educativo institucional. También es muy importante que el Minedu organice diplomados y especialidades en gestión escolar a los directivos designados y encargados para mejorar el liderazgo de los directores del distrito de Rio Negro.
2. A la DREJ destinar un presupuesto para capacitar a los directivos de las IIEE del distrito de Rio Negro y de toda la región en cursos que desarrollen las capacidades de liderazgo pedagógico, debido a que hay abundante evidencia teórica que sustenta que el buen liderazgo directivo genera un buen desempeño docente que va a contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
3. A la UGEL Satipo capacitar a directivos del nivel secundaria del distrito de Rio Negro, para que implementen el ciclo de formación interna en sus IIEE, a fin de promover la mejora de la práctica pedagógica.
4. A los directores de las II.EE. del distrito de Rio Negro se les recomienda la planificación del monitoreo considerando el análisis del progreso de los estudiantes, del desempeño docente, la organización del monitoreo y la socialización de la ficha de observación de aula, después del monitoreo analizar las evidencias para realizar el fortalecimiento individual y grupal mediante el dialogo reflexivo para mejorar el desempeño docente.
5. A los directores de las II.EE. del nivel secundaria, conformar comunidades de aprendizaje profesionales para desarrollar y/o fortalecer capacidades de liderazgo pedagógico de tal manera que estén preparados para gestionar las condiciones de mejora de los aprendizajes y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
6. A los docentes de las II.EE. del distrito de Rio Negro, participar de los cursos virtuales de capacitación docente y curso del programa de formación docente ofertada por PeruEduca que contribuyan a que logren una mejor preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo se les recomiendo

la participación activa, democrática y colaborativa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

.

## REFERENCIAS

- Allcca, C. (2021). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo (Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú). Archivo digital  
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6522>
- Adju, H. R. S. (2021). Supervisory Competence and Leadership Style of Secondary School Principal in Jolo, Sulu. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(9), 257-272.  
<http://journals.resaim.com/ijresm/article/view/1403>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Belavi, G. y Murillo, F. J. (2020). Democracia y justicia social en las escuelas: Dimensiones para pensar y mejorarla práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(3), 5-28.  
<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.001>
- Bravo, M. (2018). El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016- 2017 (Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador).  
<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>
- Baafi, D. (2021). Educational Leaders' Views About School Culture, Climate, Leadership, And Success: A Comparative Study Of New Zealand, Finland, And Ghana (Doctoral dissertation, Open Access Victoria University of Wellington| Te Herenga Waka).  
<https://doi.org/10.26686/wgtn.14357240.v3>
- Casas - Mallma, A. (2019) Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana Vol. 13 (1)*, enero - marzo de 2019, Huánuco-Perú.

<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

Chabalala, G., & Naidoo, P. (2021). Teachers' and middle managers' experiences of principals' instructional leadership towards improving curriculum delivery in schools. *South African Journal of Childhood Education*, 11(1), 1-10.

<http://dx.doi.org/10.4102/sajce.v11i1.910>

Colina, L. C. (2021). La investigación en la educación superior y su aplicabilidad social. *Laurus*, 13(25), 330-353.

<http://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/laurus/article/view/7694/4409>

Day, C., & Sammons, P. (2013). Successful leadership: A review of the international literature. CfBT Education Trust. 60 Queens Road, Reading, RG1 4BS, England.

De La Ese, N. (2019). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Archivo digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/10508>

Duraku, Z. H., & Hoxha, L. (2021). Impact of transformational and transactional attributes of school principal leadership on teachers' motivation for work. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, p. 195). Frontiers.

<https://doi.org/10.3389/feduc.2021.659919>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.

<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Espinoza, L. F., & Hernández, C. B. (2021). El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera”. Rímac. Ugel 02. Lima 2018. *IGOBERNANZA*, 4(13), 40-65.

<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>

Faria, A. Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de

líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI:

<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61410>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Primera Edición. Universidad Continental.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Garay, S. (2016). Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile, (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España). Archivo digital

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/40417/1/T38095.pdf>

Harsoyo, Y., Astuti, C. W. R., & Rahayu, C. W. E. (2019). Competency and values of local wisdom of high school principals. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 565-577.

Doi:10.21831/cp.v38i3.20593

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

Heikka, J., Pitkäniemi, H., Kettukangas, T., & Hyttinen, T. (2021). Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood Education contexts. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 333-348.

DOI: 10.1080/13603124.2019.1623923

Hernández, K. L. O. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido 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>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014).

Alcance de la Investigación.

[http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1)

Hinojosa, A. (2019). Gestión institucional y calidad educativa, según percepción de docentes y administrativos de las instituciones educativas emblemáticas públicas de Tacna, 2018. (Tesis doctoral de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú). Repositorio institucional de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2795>

Hutton, D. M. (2017). Leadership performance model for the effective school principal. *Journal of School Leadership*, 27(4), 553–580.

<https://doi.org/10.1177/105268461702700404>

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodológico Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.

<https://bit.ly/3fhtR2q>

López, J. (2018). El fenómeno del liderazgo en los centros educativos. Un estudio de las cooperativas de enseñanza en España. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 6(3), 2018, ISSN 2255-

453X<http://journals.epistemopolis.org/index.php/educación>

Machala, M. (2021). An Exploration of Teachers' and Leaders' Perceptions of their Collaborative Working and Learning: The case of three general upper secondary schools in Finland.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202106023383>

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



<https://n9.cl/6jlyow>

Marin, A. (2021). Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO-Chiclayo, (Tesis doctoral de la Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64704>

Méndez, C. (2021). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación básica regular en los años 2014 al 2019, (Tesis doctoral de la Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56439>

Ministerio de Educación (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuelas (pp. 33-47). Lima, Perú.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima, Perú.

Miranda (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

Navarrete, L., Menacho, I, Esquiagola E. y Uribe, Y. (2019). The Director's Pedagogical Leadership and its incidence in Teaching Performance *Journal of Global Education Sciences*. Vol. 1, N° 1.

<https://doi.org/10.32829/ges.v1i1.74>

Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A.(2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 39(2),279–292.

<https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>.

Mutia, R., Niswanto, N., & Yusrizal, Y. (2021). The Effects of School Principals'

Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Pedagogical Competencies. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1464-1470. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i2.530>

Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, J., Gunawan, I., & Adha, M. A.

(2021). the effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements.

*Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1). doi:10.21831/cp.v40i1.35641

OEI, (2019). Liderazgo directivo, dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Reyes, S. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe>

Revatta, L. F. M., Miranda, J. S. T., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35.

<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Los estudiantes de Chorrillos. *Revista Scientific*, 4 (), 153-172.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Rodas y Pérez. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104.

<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>

Romero, C. y Krichesky, G. (2019). El director escolar en Argentina: Un actor clave, pero (aún) invisible. Un estudio sobre las normas, condiciones laborales y formación de los alumnos escolares de escuelas públicas. *Archivos Analíticos*

*de Políticas Educativas*, 27(12), art 2.

<http://doi.org/10.14507/epaa.27.3576>

Rosas Hostos, E. F. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana: Pedagogical leadership of the school principal and teaching performance in an educational institution in metropolitan Lima. *Revista ConCiencia EPG*, 1(1), 53 - 63.

<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>

Sattari, A., Khodabandehlou, R., & Lashkari, M. (2021). Studying the process of research in management with emphasis on the concept of leadership and its implications in management and educational leadership: A bibliographic analysis. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 13(2), 121-148. <http://dx.doi.20.1001.1.24235261.1399.13.2.4.1>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, J. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. (Tesis doctoral de la Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>

Sepúlveda, F. y Aparicio, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 487- 503. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>

The Wallace Foundation, (2013), The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning, viewed 22 November 2019, from [www.wallacefoundation.org](http://www.wallacefoundation.org).

Tirri, K., Eisenschmidt, E., Poom-Valickis, K., & Kuusisto, E. (2021). Current Challenges in School Leadership in Estonia and Finland: A Multiple-Case

- Study among Exemplary Principals. *Education Research International*, 2021.  
<https://doi.org/10.1155/2021/8855927>
- Torlak, N. G., Demir, A., & Budur, T. (2021). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-10-2020-0061>
- UCV, (2020). Guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis para la obtención de grado académico y títulos profesionales. Vicerrectorado de investigación. Lima. Perú.
- Ulfathmi, U., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 160-168.
- UNESCO, (2016). Manual de gestión para directores de instituciones educativas, Unesco, Lima, p. 15, Recuperado:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo.  
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>.
- Yasin y Mustafa (2020). The Correlation between school principal leadership competence and teachers' social behaviours. | *IRJE [Indonesian Research Journal in Education]*, 4(1), 151-170. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.9093>
- Zurita, V. A. D. S., Lara, A. I. F., & Puga, M. D. C. P. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 3(1), 257-271.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021**

**AUTOR: Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado**

		VARIABLES				
		Variable 1: Liderazgo directivo				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>				
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>				
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas del</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas</p>	<p>Existe relación entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>				
		<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>-Conduce de manera participativa la planificación institucional -Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad -Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad -Lidera procesos de</p>	<p>1 al 10</p>	<p>-Nunca (0) -Muy pocas veces (1) -Algunas veces (2) -Casi siempre (3) -Siempre (4)</p>	<p>DIMENSIONAL Muy deficiente (0-8)  Deficiente (8-16)  Regular (16-24)  Bueno (24-32)</p>

<p>nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p>	<p>del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas</p> <p>-Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa</p> <p>-Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.</p>	<p>11 al 20</p>		<p>Muy bueno (32-40)</p>
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>							
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación que</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos</p>	<p>1 al 8</p>	<p>Escala y valores</p> <p>-Nunca (0)</p> <p>-Muy pocas veces (1)</p> <p>-Algunas veces (2)</p> <p>-Casi siempre (3)</p>	<p>Nivel es y rangos</p> <p>GENERAL</p> <p>Muy deficiente (0-16)</p>

<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021?</p>	<p>existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p>identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín 2021</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias</li> <li>- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos</li> <li>- Participa activamente</li> </ul>	<p>9 al 16</p> <p>17 al 24</p>	<p>-Siempre (4)</p>	<p>Deficiente (16-32)</p> <p>Regular (32-48)</p> <p>Bueno (48 - 64)</p> <p>Muy bueno (64-80)</p>
--	---	--	--	---	--------------------------------	---------------------	--



			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo</p> <p>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales</p>	<p>con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela,</p> <p>- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.</p>	25 al 32		
--	--	--	---	---	----------	--	--

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p><b>Tipo: Básica</b></p> <p><b>Nivel: Correlacional</b></p> <p><b>Enfoque: Cuantitativo</b></p> <p><b>Método: Hipotético-deductivo</b></p> <p><b>Diseño: No experimental transversal</b></p>	<p>Población: La población está compuesta por 220 docentes del nivel secundaria del distrito de Rio Negro.</p> <p><b>Muestra:</b> Están considerados 82 docentes del nivel secundaria del distrito de Rio Negro</p> <p><b>Muestreo: Probalístico</b></p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de liderazgo directivo</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de desempeño docente</p>	<p><b>Descriptiva:</b> -Tablas de frecuencia -Figuras estadísticas</p> <p><b>Inferencial:</b> Se utilizará para la prueba de hipótesis cálculos estadísticos mediante la fórmula de correlación de Spearman</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo directivo**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>-Conduce de manera participativa la planificación institucional</p> <p>-Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad</p> <p>-Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad</p>	<p>1 al 10</p>	<p>-Nunca (0)</p> <p>-Muy pocas veces (1)</p> <p>-Algunas veces (2)</p> <p>-Casi siempre (3)</p> <p>-Siempre (4)</p>	<p><b>DIMENSIONAL</b></p> <p>Muy deficiente (0-8)</p> <p>Deficiente (8-16)</p> <p>Regular (16-24)</p> <p>Bueno (24-32)</p> <p>Muy bueno (32-40)</p> <p><b>GENERAL</b></p> <p>Muy deficiente (0-16)</p> <p>Deficiente (16-32)</p> <p>Regular (32-48)</p> <p>Bueno (48 -64)</p> <p>Muy bueno (64-80)</p>

	<p>-Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas.</p>			
<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>-Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa</p> <p>-Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.</p>	<p>11 al 20</p>		

## Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos</li> </ul>	1 al 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nunca (0)</li> <li>-Muy pocas veces (1)</li> <li>-Algunas veces (2)</li> <li>-Casi siempre (3)</li> <li>-Siempre (4)</li> </ul>	<p><b>DIMENSIONAL</b></p> <p>Muy deficiente (0-8)</p> <p>Deficiente (8-16)</p> <p>Regular (16-24)</p> <p>Bueno (24-32)</p> <p>Muy bueno (32-40)</p> <p><b>GENERAL</b></p> <p>Muy deficiente (0-16)</p> <p>Deficiente (16-32)</p> <p>Regular (32-48)</p> <p>Bueno (48 -64)</p> <p>Muy bueno (64-80)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> </ul>			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.				

	<p>enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos</li> </ul>			
<p>Participación en la escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela,</li> <li>- Establece relaciones de respeto,</li> </ul>	<p>17 al 24</p>		

	colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> </ul>	25 al 32		

### **Anexo 3: Ficha técnica: Cuestionario de liderazgo directivo**

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de liderazgo directivo.

Autor: Reyes (2019)

Autor: Escalante (2021)

Adaptación: Bachiller Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

Lugar: Rio Negro.

Objetivo: Determinar el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Rio Negro

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente

Escala de calificación:

Contenido: Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert con un total de 20 ítems, distribuido en dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

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

Nunca (1)

Muy pocas veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)



### **Anexo 3: Ficha técnica: Cuestionario de desempeño docente**

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de desempeño docente.

Autor: Minedu (2012)

Autor: Reyes (2019)

Autor: Escalante (2021)

Adaptación: Bachiller Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

Lugar: Rio Negro.

Objetivo: Determinar el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Rio Negro

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente

Escala de calificación:

Contenido: Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert con un total de 32 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

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

Nunca (1)

Muy pocas veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

## Anexo 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado colega:

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

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

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala de calificación:

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

LIDERAZGO DIRECTIVO	5	4	3	2	1
ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.					
1) Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.					
2) Diseña de manera participativa					

<p>los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.</p>					
<p>3) Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.</p>					
<p>4) Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.</p>					
<p>5) Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</p>					
<p>6) Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p>					
<p>7) Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados</p>					

en beneficio de todos los estudiantes.					
8) Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados..					
9) Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
10) Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
11) Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
12) Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza..					
13) Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas					

pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
14) Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
15) Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.					
16) Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular nacional de Aprendo en casa.					
17) Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
18) Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
19) Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de					

aprendizaje.					
20) Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					

Autores:

Reyes (2019)

Escalante (2021)

Adaptación: Bachiller Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

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

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad.

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

Además, el tiempo de duración es aproximadamente de 15 minutos.

Escala de calificación:

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

Desempeño docente	5	4	3	2	1
Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1) Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes..					
2) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					

3) Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña..					
4) Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes					
5) Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes.					
6) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes					
7) Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.					
8) Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados..					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
9) Construye relaciones					



interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
10) Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
11) Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
12) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
13) Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
14) Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15) Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16) Evalúa los aprendizajes de					

todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
17) Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.					
18) Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo					
19) Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.					
20) Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela..					
21) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
22) Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno					

23) Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
24) Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
25) Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26) Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.					
27) Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.					
28) Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.					
29) Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

30) Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.					
31) Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.					
32) Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Autores:

Minedu (2012)

Reyes (2019)

Escalante (2021)

Adaptación: Bachiller Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

## **Anexo 5: Carta para validación de instrumentos**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Señor(a)(ita)** : Mag. MEDINA MENDOZA, Hugo Ali

**Presente**

**Asunto** : Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académica de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2021 – II, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

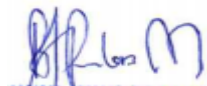
Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Firma

Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado  
DNI: 20993720

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita) : Mag. CHUQUILLANQUI CASTRO, Eddy

Presente

Asunto : Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académica de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2021 – II, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

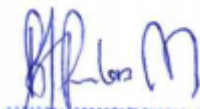
Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

DNI: 20993720

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor(a)(ita)** : Mag. ROMERO ZUÑIGA, Gregoria

### Presente

**Asunto** : Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académica de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2021 – II, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

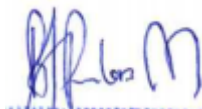
Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Bruno Soyel Ruiz Caro Maldonado

DNI: 20993720

## **Anexo 6: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Liderazgo directivo

El personal directivo de la institución debe de ejercer un liderazgo en el que predomine el trabajo pedagógico, su principal preocupación debe enfocarse en el impulso de su potencial de los integrantes de la institución, debiendo estar encaminada a conseguir una instrucción de calidad que de manera conjunta y pormenores puedan lograr responder a una institución que brinde una educación de calidad. (Gento, 2002, como se cita en Reyes, 2019).

**Dimensiones de las variables:** [con su respectiva cita]

Según el Minedu (2014), se han identificado dos dominios, los cuales son considerados en el presente trabajo de investigación como dimensiones:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: involucra una serie de capacidades adquiridas por el director, las cuales pone en práctica para la construcción y la implementación de la innovación de la escuela, desarrollando una adecuada condición para mejorar los aprendizajes por medio de la planificación, impulsando la interacción convivencia con óptimos niveles de democracia y aceptación de la interculturalidad y la cooperación de las personas, familias y la sociedad; valorando de manera sistemática la gestión de la institución. (Minedu, 2014)

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Involucra la competencia del personal directivo enrumada hacia el progreso del docente como profesional y de los procesos de acompañamiento sistemático al docente en la cual se mejora el aprendizaje.

Esta dimensión se refiere a las gestiones que realiza el líder de la institución educativa para que su personal docente se mantenga actualizado en cuestiones de documentos de gestión, así mismo, en el clima y buen trato que deben brindar a los estudiantes. También se enfoca en el monitoreo y acompañamiento constante que



deben de realizar para poder guiar el trabajo pedagógico, haciendo una reflexión conjunta y brindando las orientaciones adecuadas, sin hacer sentir mal a su personal. (Minedu, 2014)

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Desempeño docente

Es una serie de acciones o conductas observables, el cual es de vital de importancia para conseguir el objetivo de la institución. En efecto, se afirma como el desempeño laboral resulta ser la fortaleza más importante que tiene toda institución (Chiavenato, 2010, como se cita en Reyes, 2019).

Dimensión 1: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a que en nuestra labor como docentes nosotros no podemos improvisar, para ello debemos de realizar una planificación adecuada de nuestro trabajo. El planificar la labor pedagógica comprende la elaboración de la programación curricular, la unidad didáctica y la sesión de aprendizaje que esté acorde a las indicaciones dadas en el enfoque inclusivo e intercultural. (Minedu, 2014)

Dimensión 2: Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Involucra el desarrollo del proceso de enseñanza por medio de enfoques que aprecien la inserción y la variedad en toda su expresión. Involucra la mediación pedagógica de los docentes en el desarrollo de un entorno propicio para el aprendizaje, la conducción del contenido que se va a compartir, la estimulación constante de los estudiantes, el empleo apropiado de la variedad de estrategias tanto metodológicas como de evaluación, así como el uso del recurso didáctico pertinente y relevante. Contiene la utilización de una variedad de criterios y herramientas que posibilitan medir el nivel de aprendizaje que están alcanzando los estudiantes, así como identificar los problemas que presentan, de modo que pueda plantear situaciones de mejora. (Minedu, 2014).

Dimensión 3: Participación en la escuela articulada a la comunidad: En esta dimensión se evidencia la importancia que tiene que los integrantes de una institución educativa tengan una relación cordial con todos los actores educativos. La intervención

del docente en la forma en que se desenvuelve y maneja la institución, buscando contribuir en la efectividad de la misma, para lo cual, participa respetando siempre los principios democráticos de convivencia, buscando siempre la comunicación y la interacción entre los miembros, a fin de lograr decisiones participativas en relación al PEI asumidas de buena gana por todos los integrantes de la institución. Los docentes en su labor diaria deben mantener un trato cordial con los padres de familias, donde se muestre respeto y la responsabilidad de ellos al momento de apoyar a sus hijos en las diferentes actividades. El dialogo entre los integrantes de la comunidad educativa es de vital importancia, porque ello permite un trabajo coordinado con los padres de familia, los cuales son un apoyo en el trabajo educativo. (Minedu, 2014).

#### Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Involucra el proceso y la práctica que caracteriza, así como todo aquel conjunto de acciones y conductas asumidas para lograr la mejora individual como colectiva de la profesión docente. Es decir, comprende el conjunto de acciones asumidas por el docente con la finalidad de asegurar su mejora profesional constante evitando así el estancamiento y retraso profesional. Por otro lado, también comprende su interés y deseo por participar en actividades desarrolladas por otros docentes, llegando a interactuar y colaborar con otros miembros para la mejora de la visión docente, tanto de forma interna (entre los propios docentes) como externa (frente a los miembros de la sociedad), proponiendo iniciativas sobre cómo mejorar la educación, como mejorar el aprendizaje de los estudiantes. (Minedu,

## Anexo 7

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados..	✓		✓		✓		
9	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
12	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
13	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.	✓		✓		✓		
14	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	✓		✓		✓		
15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.	✓		✓		✓		
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular nacional de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		

17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓	
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia  
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: Mg : MEDINA MENDOZA, Hugo Ali  
DNI : 20122928  
Especialidad del validador : Magister en Docencia y Gestión Educativa

03, de octubre del 2021.



Mag. MEDINA MENDOZA Hugo Ali  
Mag. En Docencia y Gestión Educativa  
DNI 20122928

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
<b>1</b>	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes..	✓		✓		✓		
<b>2</b>	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
<b>3</b>	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña..	✓		✓		✓		
<b>4</b>	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>5</b>	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>6</b>	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>7</b>	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>8</b>	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados..	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>9</b>	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
<b>10</b>	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
<b>11</b>	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
<b>12</b>	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
<b>13</b>	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>14</b>	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>15</b>	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>16</b>	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>17</b>	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.	✓		✓		✓		

18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
19	Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica	✓		✓		✓		
20	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela..	✓		✓		✓		
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno	✓		✓		✓		
23	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
24	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.	✓		✓		✓		
27	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		



<b>29</b>	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓	
<b>30</b>	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos	✓		✓		✓	
<b>31</b>	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente	✓		✓		✓	
<b>32</b>	Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia  
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: Mg : MEDINA MENDOZA, Hugo Ali  
DNI : 20122928  
Especialidad del validador : Magister en Docencia y Gestión Educativa

03, de octubre del 2021.



Mag. MEDINA MENDOZA Hugo Ali  
Mag. En Docencia y Gestión Educativa  
DNI 20122928

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados..	✓		✓		✓		

9	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
12	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
13	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.	✓		✓		✓		
14	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	✓		✓		✓		
15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.	✓		✓		✓		
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular nacional de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		

<b>19</b>	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓	
<b>20</b>	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg : CHUQUILLANQUI CASTRO Eddy DNI: 41111289

Especialidad del validador : Magister en Administración de la Educación

03, de octubre del 2021.



Mag. CHUQUILLANQUI CASTRO Eddy

Mag. En Administración de la Educación

DNI 41111289

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes..	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña..	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados..	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

9	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
10	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.	✓		✓		✓		
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		

19	Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica	✓		✓		✓		
20	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela..	✓		✓		✓		
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno	✓		✓		✓		
23	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
24	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.	✓		✓		✓		
27	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓		
30	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos	✓		✓		✓		

<b>31</b>	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente	✓		✓		✓		
<b>32</b>	Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mg: CHUQUILLANQUI CASTRO Eddy DNI: 41111289

Especialidad del validador : Magister en Administración de la Educación

03, de octubre del 2021.



Mag. CHUQUILLANQUI CASTRO Eddy  
 Mag. En Administración de la Educación  
 DNI 41111289



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados..	✓		✓		✓		

9	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
12	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
13	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.	✓		✓		✓		
14	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	✓		✓		✓		
15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.	✓		✓		✓		
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular nacional de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad

: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador

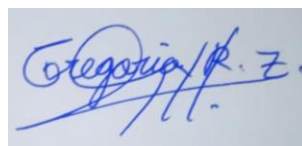
: Mg: ROMERO ZUÑIGA, Gregoria

DNI: 19873976

Especialidad del validador

: Maestra en Gestión Educativa

03, de octubre del 2021.



Mag. ROMERO ZUÑIGA, Gregoria

Mag. En Gestión Educativa

DNI 19873976

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes..	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña..	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados..	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

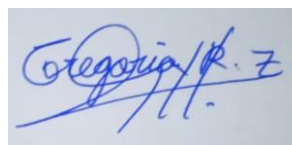
9	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
10	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.	✓		✓		✓		
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		

19	Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica	✓		✓		✓		
20	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela..	✓		✓		✓		
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno	✓		✓		✓		
23	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
24	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.	✓		✓		✓		
27	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓		
30	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos	✓		✓		✓		

31	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente	✓		✓		✓	
32	Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador : Mg: ROMERO ZUÑIGA Gregoria    DNI: 19873976  
 Especialidad del validador: Maestra en Gestión Educativa

03 de octubre, del 2021



Mag. ROMERO ZUÑIGA Gregoria  
 Mag. En Gestión Educativa  
 DNI 19873976

**ANEXO 8**  
**Tablas cruzadas**

**Tabla 9**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo y el desempeño docente

		Niveles de desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Niveles de liderazgo directivo	Deficiente	0	4	1	0	5
	Regular	3	20	3	0	26
	Bueno	0	9	17	3	29
	Muy bueno	0	0	1	19	20
Total		3	33	22	22	80

**Interpretación:**

En la tabla 9 se observa que 29 docentes afirman que el nivel de liderazgo directivo está en el nivel medio de los cuales 20 afirman que el nivel es regular tanto en los niveles de liderazgo directivo y desempeño docente. Así mismo 33 docentes afirman que el nivel de desempeño docente es regular. También 19 docentes lo afirman que el nivel es muy bueno tanto en los niveles de liderazgo directivo y desempeño docente.



**Tabla 10**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo en su dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente

		Nivel de desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Deficiente	0	3	1	0	4
	Regular	0	16	4	0	20
	Bueno	3	11	10	3	27
	Muy bueno	0	3	7	19	29
Total		3	33	22	22	80

**Interpretación**

En la tabla 10 se observa que 29 docentes afirman que el liderazgo directivo en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es muy bueno, por otro lado 33 docentes afirman que el desempeño docente está en el nivel regular

**Tabla 11**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo en la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente

		Niveles de desempeño Docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Deficiente	1	3	0	0	4
	Regular	2	21	7	0	30
	Bueno	0	9	13	2	24
	Muy bueno	0	0	2	20	22
Total		3	33	22	22	80

### **Interpretación**

En la tabla 11 se observa que 30 docentes afirman que el liderazgo directivo en la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes es regular, por otro lado 33 docentes afirman que el desempeño docente está en el nivel regular. Así mismo 21 docentes afirman que el nivel es regular tanto en el liderazgo directivo en su dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

**Tabla 12**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Nivel de Liderazgo directivo	Deficiente	0	1	3	1	5
	Regular	2	11	11	2	26
	Bueno	0	2	10	17	29
	Muy bueno	0	0	0	20	20
Total		2	14	24	40	80

**Interpretación**

En la tabla 12 se observa que 29 docentes afirman que el liderazgo directivo es bueno, por otro lado 40 docentes afirman que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está en el nivel muy bueno. Así mismo 11 docentes afirman que el nivel es regular tanto en el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 13**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.					
		Muy					
		deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Nivel de Liderazgo directivo	Deficiente	0	0	2	2	1	5
	Regular	1	3	10	12	0	26
	Bueno	0	1	1	17	10	29
	Muy bueno	0	0	0	0	20	20
Total		1	4	13	31	31	80

### Interpretación

En la tabla 13 se observa que 29 docentes afirman que el liderazgo directivo es bueno, por otro lado 31 docentes afirman que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está en el nivel bueno y también 31 docentes afirman que el nivel es muy bueno. Así mismo 10 docentes afirman que el nivel es regular tanto en el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 14**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

		Nivel participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Nivel de	Deficiente	2	2	1	0	5
Liderazgo	Regular	3	14	6	3	26
directivo	Bueno	6	12	6	5	29
	Muy bueno	0	0	4	16	20
Total		11	28	17	24	80

### **Interpretación**

En la tabla 14 se observa que 29 docentes afirman que el liderazgo directivo es bueno, por otro lado 28 docentes afirman que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está en el nivel regular y 11 docentes afirman que el nivel es deficiente. Así mismo 14 docentes afirman que el nivel es regular tanto en el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Tabla 15**

Tabla cruzada entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Nivel desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Nivel de liderazgo directivo	Deficiente	2	1	2	0	5
	Regular	3	13	10	0	26
	Bueno	0	0	18	11	29
	Muy bueno	0	0	1	19	20
Total		5	14	31	30	80

**Interpretación**

En la tabla 15 se observa que 29 docentes afirman que el liderazgo directivo es bueno, por otro lado 31 docentes afirman que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente está en el nivel bueno y 14 docentes afirman que el nivel es regular. Así mismo 13 docentes afirman que el nivel es regular tanto en el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## ANEXO 9

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH - FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	20

#### VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH - FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	32

## ANEXO 10

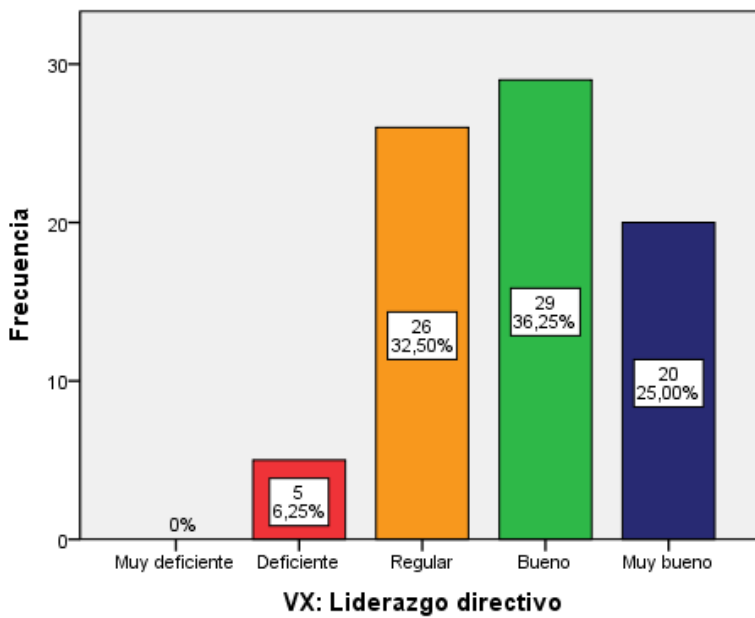
### TABLAS DE FRECUENCIA

Tabla 16

#### Frecuencia Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	26	32,5	32,5	38,8
	Bueno	29	36,3	36,3	75,0
	Muy bueno	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gráfico 1



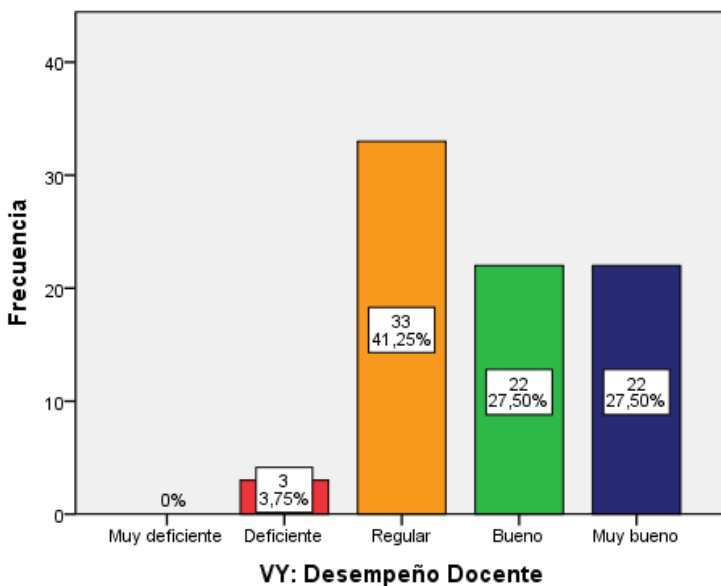


**Tabla 17**

**Frecuencia Desempeño Docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	33	41,3	41,3	45,0
	Bueno	22	27,5	27,5	72,5
	Muy bueno	22	27,5	27,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

**Gráfico 2**

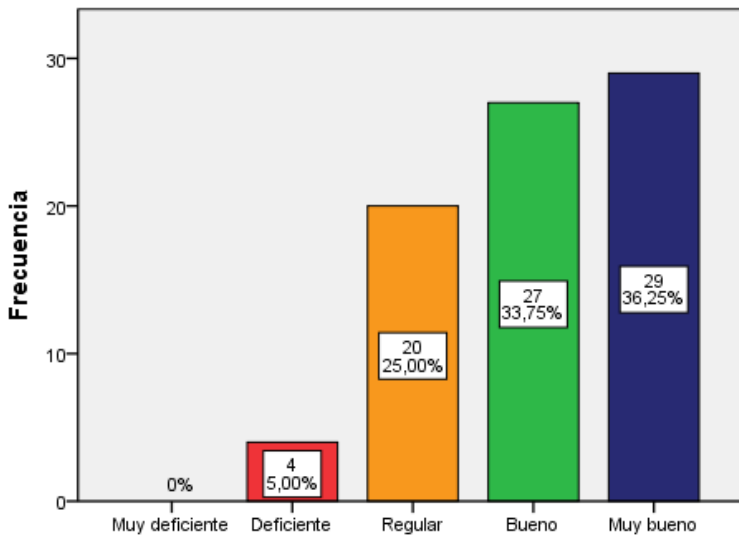


**Tabla 18**

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
	Regular	20	25,0	25,0	30,0
	Bueno	27	33,8	33,8	63,8
	Muy bueno	29	36,3	36,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

**Gráfico 3**



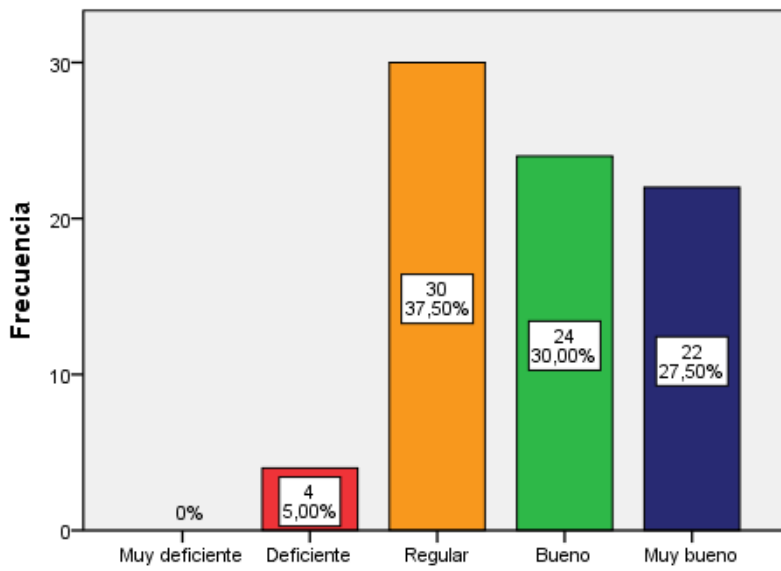
**D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.**

**Tabla 19**

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
	Regular	30	37,5	37,5	42,5
	Bueno	24	30,0	30,0	72,5
	Muy bueno	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 4**



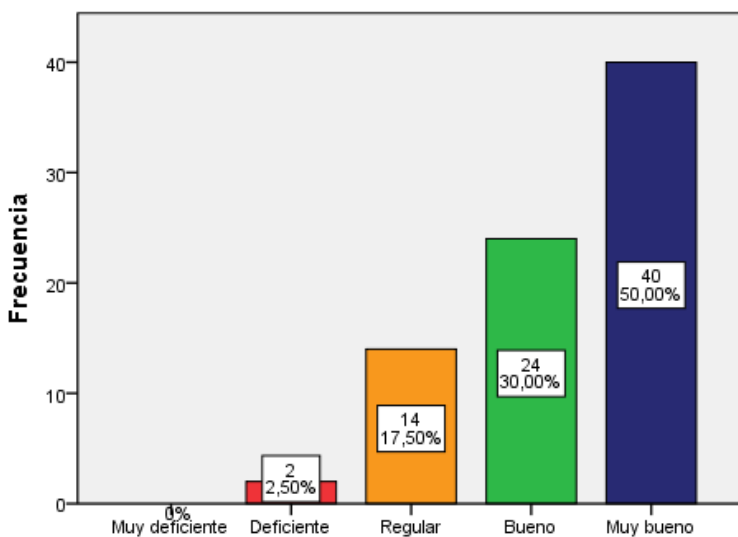
**D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.**

**Tabla 20**

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	14	17,5	17,5	20,0
	Bueno	24	30,0	30,0	50,0
	Muy bueno	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 5**



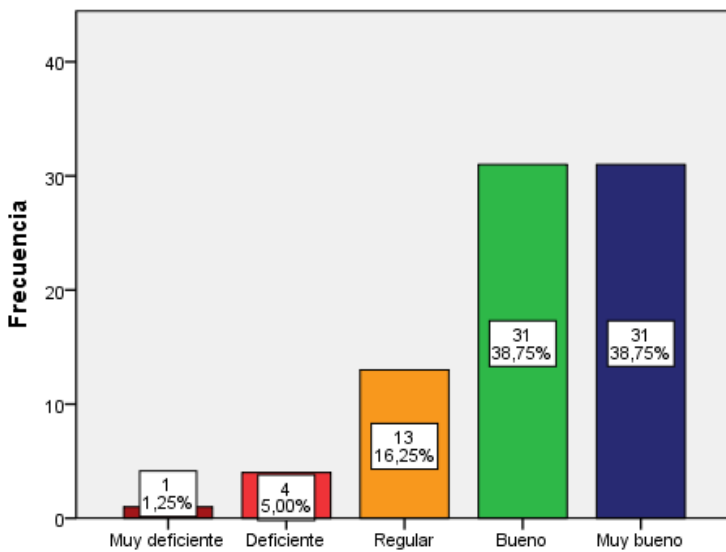
**D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

**Tabla 21**

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	1,3	1,3	1,3
	Deficiente	4	5,0	5,0	6,3
	Regular	13	16,3	16,3	22,5
	Bueno	31	38,8	38,8	61,3
	Muy bueno	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 6**



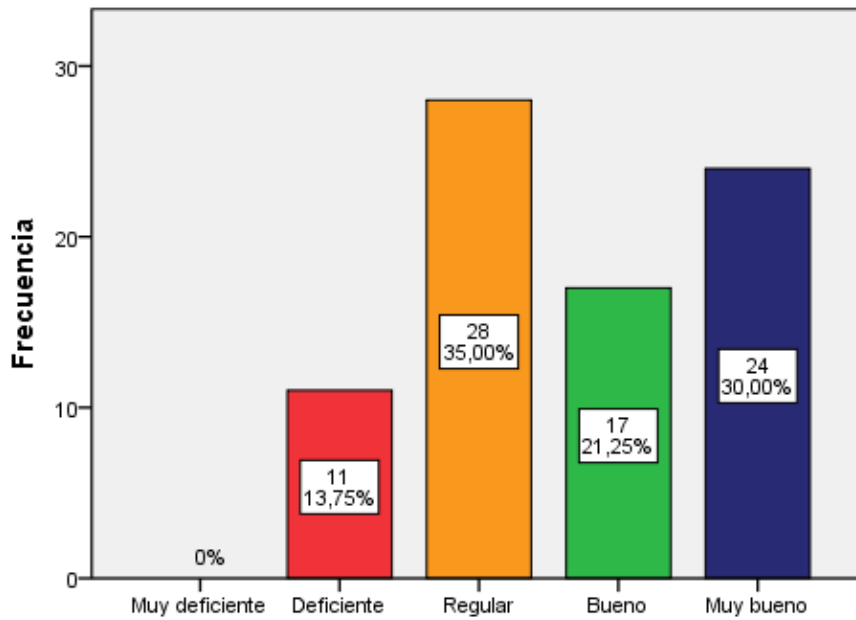
**D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

**Tabla 22**

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	11	13,8	13,8	13,8
	Regular	28	35,0	35,0	48,8
	Bueno	17	21,3	21,3	70,0
	Muy bueno	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 7**



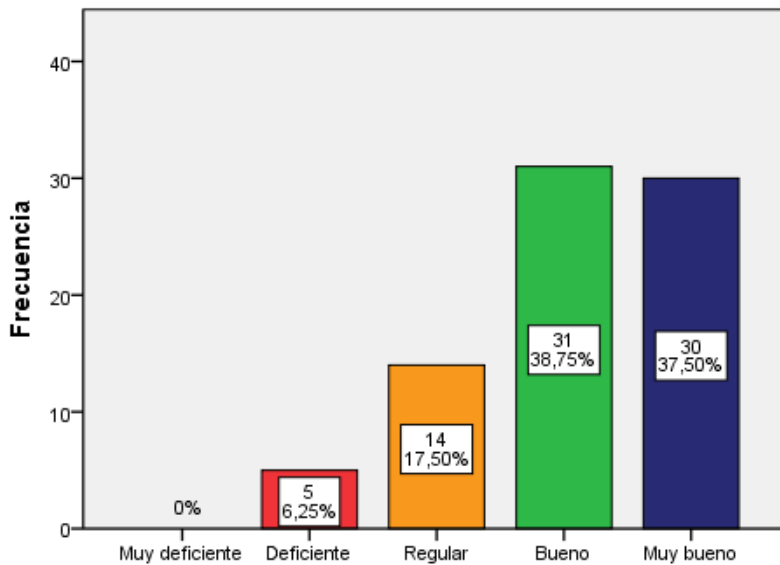
**D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

**Tabla 23**

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	0	0	0	0
	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	14	17,5	17,5	23,8
	Bueno	31	38,8	38,8	62,5
	Muy bueno	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Gráfico 8**



**D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**