



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa
privada de Ate, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Paraguay Lizana, Jannet Estefania (ORCID: 0000-0001-8823-5186)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mi padre, quien en vida fue un gran hombre, aquel que me enseñó a seguir en la vida a pesar de las dificultades y siempre confiando en lo que uno mismo puede lograr.

A mi madre que me brinda su apoyo incondicional y que gracias a ella he logrado alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios quien guio mis pasos en esta etapa tan importante de aprendizaje y conocimiento.

A mi asesor el Dr. Germán Vicente Garay Flores, quien poco a poco y con paciencia me ha guiado en este camino de conocimiento y deber, ya que este ha sido mi primera tesis y me ha guiado y brindado su apoyo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
4.1 Juicio de expertos	15
4.2 Prueba de confiabilidad	15
4.3 Estadística descriptiva	15
4.4 Estadística inferencial	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Liderazgo directivo	15
Tabla 2. Nivel de la variable: Desempeño docente	16
Tabla 3. Hipótesis General	17
Tabla 4. Hipótesis específica 1	18
Tabla 5. Hipótesis específica 2.....	19
Tabla 6. Hipótesis específica 3.....	20
Tabla 7. Hipótesis específica 4.....	21

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de diseño correlacional.....	11
---	----

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Posee una metodología cuantitativa, de tipo básico, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 45 docentes, quienes se sometieron a la aplicación de cuestionarios validados por expertos. Como técnica se utilizó la encuesta, mientras que, por instrumentos, se utilizó los cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente, los cuales obtuvieron un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,831 y 0,868, respectivamente. La aplicación fue mediante Formularios Google. Como conclusión se obtuvo que no existe relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Desempeño docente, Dominio técnico pedagógico, Dominio científico, Relaciones interpersonales.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance. It has a quantitative methodology, of a basic type, with non-experimental, descriptive and correlational design. The sample was composed of 45 teachers, who underwent the application of questionnaires validated by experts. The survey was used as a technique, while, by instruments, the questionnaires of managerial leadership and teaching performance were used, which obtained a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.831 and 0.868, respectively. The application was through Google Forms. As a conclusion, it was obtained that there is no significant relationship between managerial leadership and teaching performance in a private educational institution of Ate, 2021.

Keywords: Managerial leadership, Teaching performance, Technical-pedagogical domain, Scientific domain, Interpersonal relations.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha sido y sigue siendo una necesidad tras el desarrollo de la humanidad, en inicio de los primeros hombres que se atrevieron a desafiar al fuego hasta la creación de civilizaciones, un líder nos ha llevado a otros planetas y a conocer la luna, sin el liderazgo no es posible la sobrevivencia de la vida humana en una naturaleza tan hostil. Actualmente, dentro de la globalización, donde la información está en manos de todos, los líderes deben de resaltar más que antes, siendo una urgencia nacional e internacional debido a esto los gobiernos más poderosos del mundo han gastado gran cantidad de dinero en base a la educación de futuros líderes. El sector educativo no es ajeno al liderazgo, es urgente involucrar a los líderes de los centros educativos, y así gestar un liderazgo correcto logrando así poder mejorar la educación y poder avanzar todos.

En Perú, MINEDU (2016) afirma que es importante la calidad del aprendizaje y enseñanza que brindan las instituciones, dirigido por un buen liderazgo administrativo que intente definir el rol de los líderes en un enfoque educativo para el establecimiento de metas y para la comunidad educativa. Frente a la pandemia, la dirección escolar no ha fijado metas y expectativas para el curso escolar actual, el uso de técnicas es ineficaz y es difícil planificar, coordinar y evaluar instrucciones y currículos.

Según Castilla et al (2021), las diferentes condiciones laborales inciden directamente en la carga de trabajo, tanto del profesorado de secundaria como de las universidades, afectando negativamente la calidad de vida y que tiene vínculo con las dos variantes ya mencionadas. Así mismo, la ley N°28044 indica que un líder que dirige un centro educativo debe tener las siguientes capacidades: planificar, organizar, dirigir y controlar la institución (Quispe-Pareja, 2020).

Todas estas consecuencias y responsabilidades han sido aún más afectadas desde el inicio de pandemia, llevando a los alumnos a tener clases virtuales; así mismo, se improvisaron mecanismos para continuar con las clases bajo presupuestos, debido a que la educación no era una prioridad más que la salud; sin

queja de lo último, damos una observación respecto a la inversión, como lo indica Meza et al. (2020) se invierte en el personal y es poca la inversión en mejorar al docente, esta situación es aún más crítica en las provincias del Perú.

Frente a esta realidad, dentro de la institución educativa privada de Ate donde se realizó esta investigación, los maestros se vieron obligados a optar por brindar las clases virtuales con la dirección del padre directivo y su equipo que lo complementa. Debido a este nuevo manejo educativo se presentaron ciertas dificultades como el uso inmediato de plataformas virtuales a las que gran parte de maestros no tenían el manejo técnico pedagógico adecuado, además la carga laboral fue mayor para los pedagogos debido a la exigencia de documentación pedagógica que se solicitaba cada semana, sumado a esto la revisión de evidencias virtuales diarias. Por otra parte, se observó dificultades en los educandos y padres de familia, ya que la asistencia de estos no era constante y la exigencia de los padres sobre la nueva forma educativa virtual era exigente. Es por ello que el manejo por parte del director no es favorable en tiempos de pandemia.

Por lo expuesto se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021?; como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021?; 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021? 3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021?; 4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021?

La justificación teórica de este trabajo radica en contribuir con información para demostrar que tan importante es la posición del líder con el desempeño docente; además de aportar información valiosa para futuras indagaciones. En la práctica, tiene como meta brindar una serie de recomendaciones que puedan apoyar a establecer futuros talleres, seminarios, capacitaciones que serán

utilizadas por el líder para mejorar su liderazgo y obtener los objetivos planificados. Desde la perspectiva metodológica, la aplicación de los instrumentos ayuda a la mejora de las pruebas y la gestión de los datos.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate – 2021; se plantea como objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate - 2021; 2. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate – 2021; 3. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021; 4. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución educativa privada de Ate, 2021: 1; se plantea como hipótesis específica: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021; 2. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021; 3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021; 4. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta el contexto internacional: Toledo (2020) El principal objetivo es crear una estructura teórica basada en la competencia de liderazgo directivo y el desempeño docente de la Universidad de San Simón. Se cimentó en la tipología compatible con una evaluación descriptiva y en simultáneo de tipo correlacional, transversal y no experimental. La muestra de la primera variable fue de 5 docentes y en el caso de la segunda de 10. Estos datos fueron recopilados mediante un cuestionario, basado en 32 preguntas. También se aplicó uno del desempeño docente, donde se desarrollaron 20 ítems. Concluye que el liderazgo directo radica principalmente en el trabajo del director con una clara tendencia al comportamiento respetuoso y comprensivo.

Gioconda (2017), la finalidad de su investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente. Siendo transversal, de diseño no experimental y de tipo básico. Considerando una muestra que incluyó a 80 docentes de la Fundación Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule en Guayas, Ecuador. Se aplicó un cuestionario a cada maestro. Obteniendo como conclusión que existe relación entre ambas variables.

Orellana (2019) tituló su investigación, Liderazgo directivo y desempeño docente en escuelas privadas en El Salvador. El estudio realizado fue cuantitativo, descriptivo, correlativo y transversal. En un intento por comprender los tipos del liderazgo transformativo, transaccional y laissez-faire: realizados a 105 maestros de 9 escuelas que respondieron un cuestionario multifactorial de 45 ítems y predijeron significativamente el desempeño docente. Se concluyó que los maestros han trabajado con los administradores escolares y se desempeñan mejor en las escuelas, es decir que existe relación entre variables.

Zamora et al. (2019), mantenían interés en mejorar el liderazgo gerencial y el desempeño docente en la IE “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017. El objetivo fue identificar conocimientos y estrategias para implementar nuevos procesos, que permitan la mejora del desempeño del maestro. El estudio fue cuantitativo,

transversal y correlativo; con un grupo de encuestados de 60 docentes y 7 directores. Se utilizaron cuestionarios y se recolectaron archivos como herramienta para comprobar la confiabilidad. Se concluye que hay relación estadísticamente significativa entre variables.

De la Ese, N. (2019) buscó determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. El estudio fue básico, diseño correlativo y descriptivo. La muestra incluyó 80 docentes de la IE “Nueva Aurora Cantón Daule, Guayas, Ecuador”. Utilizando la encuesta para las variables, por tanto, se concluyó que si existe una relación entre ellas.

Teniendo en cuenta el contexto Nacional: Arana y Coronado (2017), tuvieron la finalidad de encontrar la determinación entre el liderazgo administrativo y desempeño del maestro en una IE de la Diócesis del Condado de San Isidro. Se utilizó un diseño de correlación. Se aplicó cuestionarios a 48 docentes como población. Concluyendo la existencia de una relación entre las variables.

Incio y Capuñay (2020) buscaron determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de instituciones privadas. Propusieron un diseño descriptivo correlacional, con un muestreo poblacional de 5 instituciones educativas privadas, con un total de 80 docentes. y 720 estudiantes. La muestra tuvo un tamaño de 250 estudiantes y 66 maestros, y se realizó en 4 encuestas. se concluyó que existe significativamente una relación fuerte entre la capacidad del líder y el rendimiento docente.

Aguilar (2018) planteó como finalidad definir la relación entre liderazgo educativo y desempeño docente. Los métodos utilizados fueron cuantitativos y no experimentales, y los diseños fueron descriptivos y relevantes. Una muestra de 36 profesores de la IE 1278 La Molina, aplicó dos cuestionarios y utilizó juicios de expertos para determinar la efectividad de esta herramienta. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Bravo y Dávila (2020) buscaron identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño del docente de instituciones educativas privadas en Lima; De igual forma, fue un estudio transversal, descriptivo y correlacional, que incluyó 91 docentes participantes. La encuesta se utilizó para recopilar datos y las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios en escala Likert. Con ello se mostró que más del 80% de los líderes ejecutivos se encuentran entre alta competencia y alta eficiencia. Asimismo, la eficiencia docente es superior al 70%, es decir, entre efectiva y altamente efectiva, y se concluyó que existe una relación significativa entre las variables.

Hidalgo (2019), tuvo como finalidad determinar el efecto encontrado entre el liderazgo y el desempeño pedagógico del docente en las instituciones educativas públicas UGEL Coronel Portillo Pucallpa. El estudio es cuantitativo, hipotético, correlacional, transversal y no experimental. Teniendo como muestra a 158 docentes. Para recolectar el resultado se utilizó la herramienta denominada cuestionario. Los resultados mostraron que existe un efecto del liderazgo sobre el docente.

El liderazgo ha sido estudiado por muchos autores y ha contribuido a muchos conceptos desde diferentes enfoques. Al respecto, Madrigal (2011) mencionó que el liderazgo influye en el comportamiento de los demás. Gracias a su posición en la estructura de poder, dirigir, incentivar, alinear, integrar y mejorar el trabajo de los individuos y grupos para lograr los objetivos deseados y promueve el desarrollo de recursos humanos, actitudes, comportamientos y capacidades de los miembros.

Madrigal (2005) ve el liderazgo como el punto de partida para una buena gestión. Cada líder exhibe un estilo de liderazgo diferente, una fuente de poder y una ideología diferente. En este sentido, el estilo de liderazgo es un patrón típico de comportamiento adoptado por líderes o gerentes para guiar a los colaboradores y lograr los objetivos de la institución. El estilo depende de la experiencia, el género, la educación y la formación, y es un agente motivador para estimular a los líderes en diferentes situaciones.

Del Carpio (2015) lo conceptualiza como un conjunto de procesos que dirigen a individuos y grupos hacia un rumbo particular de excelencia y logro académico, principalmente por conveniencia sin coacción. Desde el rol de líder, el gerente aboga por una mejor comunicación y un sentido de logros a alcanzar durante ciertos plazos. Por tanto, el liderazgo está asociado con el motor e inspiración de esta transformación y con la interacción de las acciones individuales y colectivas. El director como líder transmite una visión de futuro común de lo que busca lograr, refiriéndose a un objetivo común de los integrantes de la institución que no siempre comparten un mismo espacio institucional y al mismo tiempo, aunque sí comparten los mismos retos.

Likert (1968) afirmó que un buen liderazgo gerencial proviene de la creación de un entorno organizacional y un sistema de gestión efectivo. Ha estudiado variedad de organizaciones y estilos de un líder y demostró que, si se maximizan las ganancias, existen adecuadas relaciones laborales y productividad mayor; la mayoría de las organizaciones podrán mejorar la utilización de los recursos. Por otra parte, se identificó cuatro estilos que caracterizan a un líder:

El estilo autoritario coercitivo impone a los trabajadores ciertas actividades o tareas, donde la dinámica es caracterizada por intimidaciones. Los rangos altos, poseen responsabilidades grandes, sin embargo, los rangos bajos, casi no poseen compromisos, ya que hay poca comunicación y ninguna acción.

El estilo autoritario benevolente, representa un estilo de confianza condescendiente entre el amo y el sirviente. Su motivación es principalmente la recompensa, donde el líder se siente responsable pero el personal de nivel inferior no. Existe una baja comunicación y el trabajo en equipo es deficiente.

El estilo consultivo es liderado por superiores, en donde los trabajadores poseen confianza, pero incompleta en los gerentes; la motivación de ellos es la recompensa. Además, una gran parte de ellos, principalmente los cargos altos, sienten la responsabilidad de lograr las metas de la institución; en la cual se encuentra información (horizontal y vertical) y moderado trabajo en equipo.

La mejor organización en el estilo participativo es que los líderes provengan de los superiores, exponen total confianza en los trabajadores y los incentivos provengan de recompensas financieras basadas en objetivos de participación, y el personal se sientan responsables de los objetivos de la institución, donde hay constante comunicación y mucho trabajo cooperativo en equipo.

En cuanto a los docentes, UNESCO (2004, 81) indicó que el proceso vivido por la mayor parte de las naciones latinoamericanas y los resultados de diferentes estudios indican que el componente educativo es un factor muy importante para que los docentes logren el impacto de la reforma educativa. Afecta la formación de los alumnos y los métodos de gestión educativa para el sistema, la escuela y el aula. Si decimos que, es imposible cambiar sin buenos profesores, entonces el estatus social y profesional de los profesores, es uno de las dificultades primordiales dentro de la educación. Una de las causas más importantes del problema son los educadores, sin embargo, pueden ser la clave para la estrategia de transformación educativa más eficaz.

Por su parte, Minedu (2014) propone el Marco de Buen Logro Educativo, como una estrategia que un docente debe abordar para tener y alcanzar como manejo, habilidades y efectividad siendo indispensables en su tarea educativa.

Entre los desempeños que realiza la pedagogía según Monrroy (citado en Janqui, 2020), mencionó la función diagnóstica, educativa, instructiva y de desarrollo. En primer lugar, inicia con una fase que describe los aciertos y errores en su trabajo, siendo corregidos para que adquieran las habilidades necesarias para la labor diaria. En segundo lugar, todo profesional desarrolla y adquiere habilidades necesarias en sus evaluaciones, conduciendo a la gestión de las habilidades adquiridas en su rutina. En tercer lugar, su proceso de evaluación incluye como estrategias de mejora y enfoques nuevas metodologías para lograr la excelencia en su trabajo, y, en cuarto lugar, los docentes son críticos con su propio trabajo, y alcanzan un alto nivel de madurez que les ayuda a encontrar y mejorar su labor, según Gálvez y Milla (2018).

Para Márquez (2016), el desempeño del maestro es un proceso metodológico fundamental en la política educativa que está basado en potenciar la calidad educativa y debe evitar ser vista como un componente para sancionar.

De la misma manera, Simari y Torneiro (citados en Janqui, 2020) manifiestan cuatro dimensiones de la segunda variable:

En primer lugar, se plantea el Dominio técnico pedagógico, en el cual, el profesor conoce sus conocimientos acerca de los documentos de gestión y currículo, desarrollo y preparación de sesiones de estudio. Los materiales didácticos en esta ruta incluyen un método activo, que prima el pensamiento esencial y la metacognición donde la resolución de problemas es la clave y la creatividad dependen del círculo en el que un estudiante se desarrolla.

En segundo lugar, se menciona el Dominio científico, en donde se capacita a los profesores para mejorar sus facultades pedagógicas, y el plan de estudios tiene como objetivo mejorar la práctica docente al demostrar el conocimiento de su especialidad por medio de diversas formas de aprendizaje (interaprendizaje, aprendizaje cooperativo y autoaprendizaje) con la finalidad de una mejor educación.

En tercer lugar, se menciona a la Responsabilidad en el desempeño de funciones, que, a grandes rasgos, es la autoevaluación de su práctica docente teniendo en cuenta el monitoreo como parte esencial de su trabajo ya que lo ayudará en las actividades diarias contribuyendo a la elaboración y propuesta del proyecto de investigación. Además, su asistencia puntual es indispensable en jornadas y reuniones colegiadas en la institución educativa.

Por último, se hace mención de las relaciones interpersonales, donde el profesor otorga las condiciones imprescindibles y concretas para que los estudiantes aprendan en un espacio acogedor y significativo, creando relaciones amistosas y respetuosas, con buenos valores, cooperativos y colaborativos comprometidos con los objetivos de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

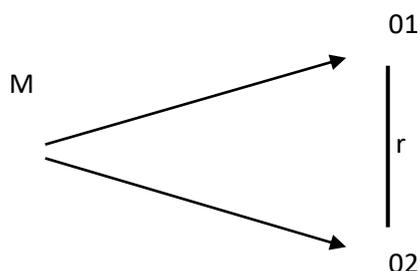
En la encuesta se utilizó un enfoque cuantitativo, que según Hernández et al. (2014) sigue una secuencia estricta, partiendo de problemas específicos, definiendo el problema de investigación como objetivo, construyendo un marco teórico o perspectiva, estableciendo hipótesis y determinando variables medidas y contrastadas, a través de medición de análisis estadísticos y relacionados con el conteo de números y métodos matemáticos.

El método fue hipotético-deductivo, denominado por Rodríguez y Pérez (2017) un componente para sacar resultados; A partir de la hipótesis extraída de los principios o datos empíricos, se aplicaron reglas de inferencia para verificarlos. Con un alcance descriptivo y relevante, descriptivo por comenzar con una descripción de cada variable y relevante por revelar la magnitud y tendencia de correlación entre variables. (Hernández et al., 2014).

El diseño fue no experimental, pues no fueron maniobradas; siendo de corte lateral, porque los instrumentos se usan una sola vez. Cabe señalar que se describe el diseño relevante:

Figura 1

Diagrama de diseño



Dónde:

M = Docentes

O₁ = Liderazgo Directivo

O₂ = Desempeño Docente

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Likert (1968), señaló que un buen liderazgo proviene de la creación de un entorno organizacional y de un sistema de gestión efectiva y observó que, para maximizar las ganancias, la alta productividad y las buenas relaciones laborales de las instituciones necesitan optimizar la utilización de los recursos humanos.

Definición operacional

Cabe señalar que la variable liderazgo directivo se compone de 4 dimensiones y 20 ítems, y se mide mediante escala Likert y escala ordinal, siendo estas politómicas.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual

Márquez (2016) sustenta que es un proceso sistemático fundamental en la política educativa, pues es la base del progreso de la calidad de educación y no debe considerarse como un mecanismo de sanción.

Definición operacional

Cabe señalar que la variable del desempeño docente se compone de 4 dimensiones y 20 ítems, medidos mediante la escala Likert y escala ordinal, que son politómicas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hurtado (2000) entiende la población como el número total de individuos en un mismo lugar y tiempo. Igualmente, la muestra consta de un subconjunto de la población que posee particularidades demográficas. Por lo tanto, todo este estudio contó con 50 maestros de una IEP del municipio de Ate, 2021 y constituye una muestra de 45 docentes. Por tanto, con el apoyo de Hernández et al. (2014) El muestreo no probabilístico se utilizó como método, debido a la particularidad del estudio investigativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se utilizó como técnica para evaluar las variables, según lo revisado por Hernández et al. (2014), ayuda a recolectar información de los maestros en la investigación a través de proyectos o cuestionarios directos o indirectos. En cuanto al instrumento utilizado, es un cuestionario que toma en cuenta las preguntas correspondientes y es adecuado para las variables, dimensiones e indicadores, donde todas las herramientas de recolección de datos cumplieron con los requisitos básicos. Dado que cada proyecto ha logrado sus

objetivos, estas herramientas han sido validadas mediante juicio de expertos en evaluación, revisión y gestionadas para cumplir con sus respectivos estándares de aplicación. (Alarcón, 2013).

3.5. Procedimientos

En esta investigación, primero se eligió a una IEP en Ate, se coordinó con el área directiva para determinar la viabilidad de la investigación, luego se manejó el proceso gestionando el permiso correspondiente ante la institución educativa.

Continuamente se obtuvo la autorización y consentimiento de los docentes. Las autoridades permitieron que los docentes realicen los cuestionarios a través de Formularios en Google Drive para que puedan medir variables verificadas por juicios de expertos. Además, mediante una prueba piloto, se evaluó la confiabilidad del instrumento, luego se aplicó el cuestionario a la muestra y se ejecutó el análisis estadístico oportuno.

3.6 Método de análisis de datos

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y luego se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados ayudaron a obtener una prueba confiable del coeficiente Alfa de Cronbach, ya que estos instrumentos se miden en escala Likert. (Hernández, 2014).

El cuestionario aplicado al muestreo y procesamiento de datos estadísticos se realizó mediante el software IBM-SPSS 26, que es uno de los Software más utilizados. Se usa más comúnmente en encuestas donde se han realizado análisis de datos para producir tablas, gráficos y cálculos precisos con datos completos.

En la estadística descriptiva se obtuvieron figuras, tablas y estadígrafos para ordenar y presentar los datos en los que se realizó un primer análisis de los resultados. (Macías et al., 2016).

En la estadística inferencial se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra fue de 45 participantes ($n \leq 50$), orientada a determinar si los datos estaban distribuidos normalmente (Saldaña, 2016).

Para la contrastación asumida en el estudio, los datos fueron distribuidos normalmente, se utilizó la prueba de correlación paramétrica "r" de Pearson para medir la correlación de las dos variables cuantitativas; pero si no son de distribución normal, se aplica una prueba no paramétrica Rho Spearman. (Flores et al., 2017).

3.7. Aspectos éticos

Considerando las reglas para la redacción de las Normas APA 7, se han tenido en cuenta las citas y referencias relevantes, en relación con los derechos de autor; el instrumento de medida ha sido autorizado previamente. Los datos obtenidos sin manipulación fueron analizados por el investigador.

IV. RESULTADOS

4.1 *Juicio de expertos*

El cuestionario que mide la variable liderazgo directivo y fue validado por expertos, concluyendo que es aplicable porque cumplía con los requisitos de relevancia, consistencia y claro. Así mismo, los profesionales expresaron sus puntos de vista a través del informe de juicio de experto, señalando que la segunda variable, también es aplicable (Anexo 7).

4.2 *Prueba de confiabilidad*

Se calculó en la base de datos, la confiabilidad de los instrumentos de las variables de estudio, con ayuda del Alfa de Cronbach. Para esto se realizó una prueba piloto en un grupo de 20 docentes, obteniendo un 0.831 para Liderazgo directivo y 0.868 para desempeño docente, confirmando que poseen una confiabilidad muy alta (Anexo 8).

4.3 *Estadística descriptiva*

Los resultados se presentan a continuación, basadas en las respuestas de las encuestas recogidas de la muestra:

Tabla 1

Nivel de Liderazgo directivo

Nivel	Frecuencia	%
Nivel bajo	13	28,9
Nivel medio	19	42,2
Nivel alto	12	26,7
Total	44	97,8

En la tabla 1, se puede observar que el 26,7% está en un nivel alto y que un 42,2% se encuentran en el nivel medio, por otro lado, el 28,9% ocupa un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de Desempeño docente

	Frecuencia	%
Nivel bajo	17	37,8
Nivel medio	17	37,8
Nivel alto	9	20,0
Total	43	95,6

En la tabla 2 se aprecia, que el 20,0% se encuentra en un nivel alto, que un 37,8% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 37,8% se encuentra en un nivel bajo.

4.4 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Se evidenció una distribución no normal de los datos, cuando se aplicó la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk, pues se contó con menos de 50 participantes en la muestra. Al ser el p valor menor a 0.05, en su mayoría, para la contratación se manejó el estadístico Rho de Spearman (Anexo 9).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Se estableció como nivel de significancia, el valor de 0.05. Por lo que si la Sig. Bilateral encontrada es menor al establecido, se procede a rechaza la H₀. En caso fuera lo contrario, se acepta la H₀.

Tabla 3

Hipótesis General

			Desempeño docente
		Sig. (bilateral)	0,318
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,158
		N	44

Con una significancia bilateral de $0,318 > 0,05$, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate.

Se estableció como nivel de significancia, el valor de 0.05. Por lo que si la Sig. Bilateral encontrada es menor al establecido, se procede a rechaza la H₀. En caso fuera lo contrario, se acepta la H₀.

Tabla 4

Hipótesis Específica 1

		Dominio técnico pedagógico	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral) Coef. de correlación	0,226 0,186
		N	45

Con una significancia bilateral de $0,226 > 0,05$, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Se estableció como nivel de significancia, el valor de 0.05. Por lo que si la Sig. Bilateral encontrada es menor al establecido, se procede a rechaza la H₀. En caso fuera lo contrario, se acepta la H₀.

Tabla 5

Hipótesis Específica 2

			Dominio científico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral) Coef. de correlación	0,499 0,107
			N
			45

Con una significancia bilateral de $0,499 > 0,05$, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Se estableció como nivel de significancia, el valor de 0.05. Por lo que si la Sig. Bilateral encontrada es menor al establecido, se procede a rechaza la H₀. En caso fuera lo contrario, se acepta la H₀.

Tabla 6

Hipótesis específica 3

		Responsabilidad en el desempeño de funciones	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral) Coef. de correlación	0,405 0,129
		N	45

Con una significancia bilateral de $0,405 > 0,05$, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.

Se estableció como nivel de significancia, el valor de 0.05. Por lo que si la Sig. Bilateral encontrada es menor al establecido, se procede a rechaza la H₀. En caso fuera lo contrario, se acepta la H₀.

Tabla 7

Hipótesis específica 4

		Relaciones interpersonales	
		Sig. (bilateral)	0,998
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. de correlación	0,000
		N	45

Con una significancia bilateral de $0,998 > 0,05$, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Según se aprecia con relación al Liderazgo directivo, un 26,7% de los docentes considero que existe un nivel alto, por otro lado, un 42,2% de los docentes califican como un nivel medio y un 28,9% de los docentes lo ponderan como un nivel bajo. Así también con relación al Desempeño docente, un 20% señalan que se tiene un nivel alto, por otro lado, un 37,8% determinaron que han alcanzado nivel medio y un 37,8% de los docentes lo ponderó como un nivel bajo.

En el Objetivo General, se determinó que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una IE privada de Ate, 2021, cuyo sustento se acoge en el resultado obtenido por la prueba Spearman ($Rho= 0,158$), y cuyo p valor fue de 0,318 mayor al nivel de significancia de 0,05.

Lo cual coincide con Toledo (2020) en donde demostró que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, pues el 60% de los encuestados, señalan que las funciones del líder no tienen relación con el desempeño de las funciones de los docentes, no obstante, menciona que el liderazgo cuando no es bien direccionado y es inflexible por parte del gerente educativo; provoca incomodidad y malestar, que tiene un impacto en el desempeño docente, además menciona que existen otros componentes como lo es la carencia de empatía, ausencia de facultades gerenciales y altruismo, que también forma parte de la responsabilidad del director y afecta el desempeño de la planta docente.

No obstante, los resultados obtenidos en el trabajo no concuerdan con aquellos hallazgos encontrados por Bravo y Dávila (2020), así como el estudio de Orellana (2019), Zamora y otros (2019), De la Ese (2019), Aguilar (2018), Gioconda (2017) donde determinaron una positiva y fuerte relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Similar con ello, Hidalgo (2019) encontró además que el liderazgo explica en un 42,6% y el desempeño docente un 95% en su estudio, estando de acuerdo que las capacidades más relevantes de un líder son su gestión administrativa, institucional y pedagógica.

En cuanto al Objetivo específico 1, que fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una IE privada de Ate – 2021, los resultados obtenidos dieron como resultado, el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= 0,186$), y que el p valor es igual a 0,226 lo cual es mayor al nivel de significancia de 0,05, por lo que se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una IE privada de Ate – 2021.

Esto no coincide con los hallazgos encontrados por Orellana (2019) quien demostró que existe relación entre el liderazgo del directivo y el dominio técnico pedagógico, a lo que explica que en las instituciones donde cuyos directores tienen una antigüedad superior a siete años, los docentes presentan mayor desempeño, mayor emoción e inspiración.

De acuerdo al Objetivo específico 2, que fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una IE privada de Ate – 2021, los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= 0,107$); y una significación de 0,499, se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una IE privada de Ate – 2021.

Esto concuerda con lo que explica Arana y Coronado (2017) al señalar que el dominio científico es decir los contenidos que se aplican, no tienen que ver con el liderazgo directivo, sino más bien con la preparación, formación que este tenga, es decir de los contenidos ya conocidos, lo que está estudiando, y los que proyecta al enseñar.

De acuerdo al Objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una IE privada de Ate, 2021, con ayuda de los resultados del coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= 0,129$; $Sig.=0,405$), se infirió que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una IE privada de Ate, 2021.

Resultados que contradice con los obtenidos por Bravo y Dávila (2020) quien considerando la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0,824$; $Sig. = 0,000$), que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y las responsabilidades en el desempeño de las funciones profesionales de los docentes, llegando a concluir que a más compromiso directivo, mayores serán las responsabilidades del docente, además agrega que los líderes de la educación asumen mayores responsabilidades cuando están obligados a lograr mayores resultados positivos frente a la institución, con la meta de potenciar la calidad educativa, pero también señala que dicha responsabilidad no solo depende de los directivos sino que también debe formar parte de los docentes, administrativos para beneficiar los valores morales y éticos.

Además, no concuerda con los hallazgos encontrados por Incio y Capuñay (2020) quienes señalaron que la responsabilidad en el desempeño de sus labores, pueden ser medidas por el nivel de asistencia y puntualidad, por el grado de identificación con sus estudiantes en la participación de eventos de aprendizaje, por el grado de interés que muestra el docente por las necesidades y problemas del recinto educativo, y por el grado con que el docente se interesa por la formación espiritual a través de la práctica de valores.

En cuanto al cuarto y último objetivo específico, determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una IE privada de Ate, 2021. Los resultados del Rho Spearman fue ,000); y su significación de 0,998, con lo cual se infiere que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una IE privada de Ate, 2021.

Resultados que no concuerdan con lo que plantea Zamora & Zea (2019) respecto a cómo el vínculo interpersonal, permite que integrantes o pares puedan llevar una sana convivencia, tener una buena comunicación, pero que a su vez esta tiene coherencia con el liderazgo de los directivos o superiores que tienen entre sus funciones promover el respeto, cordialidad entre sus semejantes, lo cual conlleva a ambientes laborales favorables, que sin duda motivan al docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021. ($\alpha=0,05$; p valor= 0,318; Rho=0,158).

Segunda: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate – 2021. ($\alpha=0,05$; p valor = 0,226; Rho=0,186).

Tercera: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021. ($\alpha=0,05$; p valor = 0,499; Rho=0,107).

Cuarta: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021. ($\alpha=0,05$; p valor = 0,405; Rho=0,129).

Quinta: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021. ($\alpha=0,05$; p valor= 0,998; Rho=0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. La institución educativa, en donde se ejecutó el estudio, puede implementar un taller de ejercicio de liderazgo administrativo efectivo para docentes y administradores directivos con el objetivo de involucrar a directores y docentes como agentes de cambio, y participar en su institución con la finalidad de mejorar la forma de trabajo docente.

Segunda. Organizar seminarios motivacionales por parte de la UGEL, para que los administradores puedan ejercer el estilo de la benevolencia, aun cuando el ejercicio de la autoridad sea necesario en las decisiones de situaciones educativas, deben ser flexibles para fortalecer su capacidad de escucha y rapidez de toma de decisiones: hacerlo en colaboración con el profesor.

Tercera. El director puede realizar talleres integrados con apoyo de la DRELM para toda la comunidad educativa y así conocer dinámicas y expectativas educativas que promuevan el diálogo entre todo el grupo, considerando las percepciones y conocimientos de la necesidad del estudiante de secundaria.

Cuarta. Es recomendable que el director de la IE aplique estrategias y/o rúbricas de evaluación para medir el liderazgo directivo y el nivel laboral docente; y de esta manera conocer las debilidades para socializarlas y superar sus deficiencias tanto del director en la gestión, como de los docentes en su desempeño y así generar la participación activa del docente.

Quinta. Como recomendación se puede solicitar al director que desarrolle un plan de seguimiento y apoyo pedagógico para aprender sobre el proceso de enseñanza del maestro y el proceso cognitivo del estudiante para mejorar el proceso académico.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. *Persona*, (003), 147-157.
- Arana, L., Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Bravo, L., Dávila, L (2020) *El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Del Carpio, J. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentin del distrito del Rímac*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- De la Ese Sánchez, N. Y. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gálvez E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y representaciones.
- Gioconda de la Ece, N. (2018) Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de guayas ecuador. *LOGOS*, 8(1).
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la investigación*.
- Hernández, K. L. O. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE| Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1).

- Hidalgo, B. L. R., & Rivera, V. O. (2019) *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*. Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, 17(23).
- Hurtado, I. y Toro, G. (2000). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*, Episteme, 4ta ed.
- Incio Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Particulares*. Revista Científica Epistemia, 4(3).
- Janqui Esquivel, L. (2020) *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, ugel Paruro, 2018*. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. *The human organization* (No. 658.3 L727fE).
- Luque Ramos, R. D. C. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria*, Universidad Cesar Vallejo.
- Madrigal Torres, B. E. (2005) *Liderazgo en enseñanza y aprendizaje*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Márquez Jiménez, A. (2016) *¿Qué podemos esperar de la evaluación docente?* *Perfiles educativos*, 38(152).
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tú práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
- Ordoñez, (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. *Journal of Business and entrepreneurial studies*.
- Ordoñez, C. G., Castillo, D. C. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).

- Orellana Hernández, K. L. (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.
- OECD. (2019) Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS 2018 Results.
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1).
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Scientific methods of inquiry and knowledge construction *Revista EAN*, 82, ,179-200.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (82).
- Romero, C. (2008). Hacer de una escuela, una buena escuela. Evaluación y mejora de la gestión. *Aique educación*.
- Ruiz, C. (2016) Validez. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación.
- Saravia, L. (2005). El desempeño docente: clave en la Carrera Pública Magisterial. Recuperado el desempeño docente clave en la carrera pública magisterial.
- Simari, G. y Torneiro, M. (2007). Unidos en la diferencia. Buenos Aires: *Novedades educativas*.
- Toledo, A. (2020) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Educational Leadership and Teaching Performance*.
- UNESCO, C. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. *San Juan/Porto Rico*.
- Zamora Orellana, Z. V., & Zea Pincay, F. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.

Zevallos, C. (2015). *Gestión educativa de liderazgo directivo para el tratamiento de conflictos institucionales en la I.E.P. "Pontificia Católica Santa María"*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa privada de Ate, 2021

AUTOR: Jannet Estefania Paraguay Lizana

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución educativa privada de Ate, 2021.	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	Estilo autoritario coercitivo	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos.	1 2 3 4 5	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Rango general Bajo 25 a 58 Medio 59 a 92 Alto 93 a 125
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	Estilo autoritario benevolente	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales. Sistema de recompensas y castigos	6 7 8 9 10		
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el dominio científico en una institución educativa privada de Ate, 2021.	Estilo consultivo	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos.	11 12 13 14 15		
¿Qué relación existe entre el liderazgo	Determinar la relación entre el liderazgo	Existe relación significativa entre el liderazgo	Estilo participativo	Proceso decisorio. Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	16 17 18 19 20		

<p>directivo y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021?</p>	<p>y la responsabilidad en el desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.</p>	<p>desempeño de funciones en una institución educativa privada de Ate, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa privada de Ate, 2021.</p>	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Dominio técnico pedagógico	Cumple con los instrumentos de gestión curricular. Dominio técnico pedagógico Emplea métodos, materiales y recursos. Desarrolla el pensamiento del aprendiz.	1 2 3 4 5	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Rango general Bajo 25 a 58 Medio 59 a 92 Alto 93 a 125
			Dominio científico	Formación continua. Dominio de la especialidad curricular Control y evaluación.	6 7 8 9 10		
			Responsabilidad en el desempeño de funciones	Evaluación del perfil. Mejora del desempeño laboral. Rol del docente	11 12 13 14 15		
Relaciones interpersonales	Relación socio – afectiva. Acción tutorial. Función social docente	16 17 18 19 20					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental NIVEL DE DISEÑO: Correlacional	Población: 50 docentes Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: 45 docentes	Variable 1: Liderazgo directivo Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario	DESCRIPTIVA: <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia. • Estadísticas descriptivas. • Figuras 				

<p>MÉTODO: Hipotético – deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>CORTE: Transversal</p>		<p>Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Formulario Google</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p> <hr/> <p>Variable 2: desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Formulario Google</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de distribución normal: Shapiro-Wilk • Contrastación de hipótesis: Rho Spearman
---	--	---	--

ANEXO 2

Operacionalización de la variable **Liderazgo directivo**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
Liderazgo directivo	Estilo autoritario coercitivo (ECO)	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos.	1 2 3 4 5	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 ítem opción múltiple
	Estilo autoritario benevolente (EB)	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales. Sistema de recompensas y castigos	6 7 8 9 10	Malo
	Estilo consultivo (EC)	Proceso decisorio Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos.	11 12 13 14 15	Regular
	Estilo participativo (EP)	Proceso decisorio. Sistema de comunicación Relaciones interpersonales Sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	16 17 18 19 20	bueno

Fuente: Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).

Operacionalización de la variable **Desempeño docente**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
Desempeño docente	Dominio técnico pedagógico	Cumple con los instrumentos de gestión curricular.	1 2 3 4 5	Ordinal
		Dominio técnico pedagógico Emplea métodos, materiales y recursos. Desarrolla el pensamiento del aprendiz		6 7 8 9 10
	Dominio científico	Formación continua. Dominio de la especialidad curricular Control y evaluación.	11 12 13 14 15	Bajo
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Evaluación del perfil. Mejora del desempeño laboral. Rol del docente	16 17 18 19 20	Regular
	Relaciones interpersonales	Relación socio – afectiva. Acción tutorial. Función social docente		Alto

Fuente: Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).

Anexo 3

Prueba piloto de la variable 1: Liderazgo directivo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
1	Marca	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20	
2	####	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	####	4	4	2	3	2	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	####	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
5	####	3	3	1	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2
6	####	3	2	1	4	3	1	2	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4
7	####	3	3	2	4	3	1	1	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	####	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	4	4
9	####	3	3	1	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	####	3	2	1	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4
11	####	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
12	####	2	2	1	4	3	3	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
13	####	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
14	####	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	####	2	4	1	4	1	3	1	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2
16	####	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
17	####	1	1	1	2	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3
18	####	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3
19	####	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	####	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
21	####	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2

Anexo 4

Prueba piloto de la variable 2: Desempeño docente

1	Marca	PREGUNTA1	PREGUN	PREGU	PREGUNTA20																
6	###	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
7	###	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
8	###	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	###	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	###	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
16	###	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	###	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	###	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
19	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	###	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	###	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 5

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

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO INSTRUMENTO : Dr. Garay Flores, Germán Vicente
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
MODIFICADO POR : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
: Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estilo Autoritario Coercitivo							
1	Cree que el éxito es producto de la confianza depositada en los miembros de la institución.	X		X		X		
2	En caso de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considere la posibilidad de una comunicación eficaz con el personal si esto se hace a través de órdenes.	X		X		X		
4	El respeto y la buena moral son fundamentales para la cultura institucional.	X		X		X		
5	Para sancionar una actividad desfavorable, la institución actúa con justicia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilo Autoritario Benevolente							
6	Cuando tiene problemas en la institución, busca ayuda interna para solucionarlos.	X		X		X		
7	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes no son suficientes para lograr una comunicación aceptable.	X		X		X		
8	El director para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	X		X		X		

9	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.	X		X		X		
10	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya independientemente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estilo Consultivo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por él.	X		X		X		
12	En sus actividades profesionales, la comunicación se utiliza para intercambiar ideas, experiencias, consejos e información.	X		X		X		
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones con su personal.	X		X		X		
14	Desarrollar estrategias para que los docentes formen soluciones alternativas a los problemas institucionales.	X		X		X		
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estilo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Acepte que los resultados son mejores cuando se guían por los consejos de otros.	X		X		X		
17	Siempre se esfuerza por mejorar su gestión sin considerar la experiencia de otros.	X		X		X		
18	Al delegar tareas a los miembros de la institución, la institución considera que sus objetivos se han alcanzado.	X		X		X		
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.	X		X		X		
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en la institución.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Garay Flores, Germán Vicente **DNI:** 10790283

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

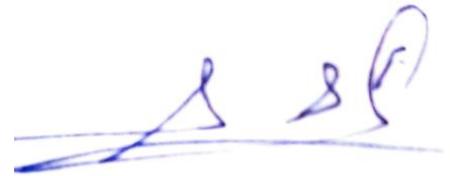
01 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Garay Flores, Germán Vicente
INSTRUMENTO : Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
MODIFICADO POR : Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESMEPEÑO
DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dominio Técnico – Pedagógico							
1	Presento y expongo con claridad las programaciones curriculares y las unidades didácticas de las áreas académica al inicio del año escolar	X		X		X		
2	Preparo las clases y materiales didácticos con anticipación.	X		X		X		
3	Empleo una metodología activa para promover el aprendizaje.	X		X		X		
4	Promuevo el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.	X		X		X		
5	Desarrollo las clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de la respectiva área curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dominio Científico							
6	Me capacito continuamente con el fin de fortalecer mis competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre mi práctica docente y autonomía profesional.	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento sobre la especialidad de mi formación profesional.	X		X		X		

8	Elaboro instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Propicio diferentes formas de aprender entre los estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).	X		X		X		
10	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Autoevalúo las prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente.	X		X		X		
12	Concibo que el monitoreo realizado por el director de la institución educativa ha contribuido a mejorar el desempeño laboral en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
13	Demuestro responsabilidad social en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Considero que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar la tarea pedagógica.	X		X		X		
15	Contribuyo a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Asisto puntualmente a la escuela y cumplo con la jornada de trabajo pedagógico efectivo.	X		X		X		
17	Soy respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.	X		X		X		

18	Cumplo adecuadamente las labores de tutoría o acompañamiento con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Respeto las opiniones de los colegas y promuevo el acuerdo mensurado en las reuniones.	X		X		X		
20	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de la comunidad educativa.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Garay Flores, Germán Vicente **DNI:** 10790283

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

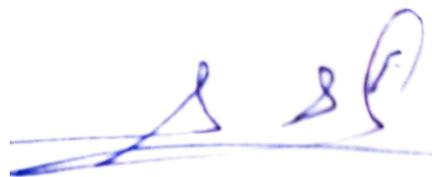
01 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana
INSTRUMENTO : Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
MODIFICADO POR : Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estilo Autoritario Coercitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree que el éxito es producto de la confianza depositada en los miembros de la institución.	X		X		X		
2	En caso de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considere la posibilidad de una comunicación eficaz con el personal si esto se hace a través de órdenes.	X		X		X		
4	El respeto y la buena moral son fundamentales para la cultura institucional.	X		X		X		
5	Para sancionar una actividad desfavorable, la institución actúa con justicia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilo Autoritario Benevolente	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando tiene problemas en la institución, busca ayuda interna para solucionarlos.	X		X		X		
7	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes no son suficientes para lograr una comunicación aceptable.	X		X		X		
8	El director para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	X		X		X		
9	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.	X		X		X		
10	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya independientemente.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Estilo Consultivo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por él.	X		X		X		
12	En sus actividades profesionales, la comunicación se utiliza para intercambiar ideas, experiencias, consejos e información.	X		X		X		
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones con su personal.	X		X		X		
14	Desarrollar estrategias para que los docentes formen soluciones alternativas a los problemas institucionales.	X		X		X		
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estilo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Acepte que los resultados son mejores cuando se guían por los consejos de otros.	X		X		X		
17	Siempre se esfuerza por mejorar su gestión sin considerar la experiencia de otros.	X		X		X		
18	Al delegar tareas a los miembros de la institución, la institución considera que sus objetivos se han alcanzado.	X		X		X		
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.	X		X		X		
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en la institución.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz
06971884

DNI:

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

17 de noviembre del 2021

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

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

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



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

Firma del Experto Informante.

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

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana
INSTRUMENTO : Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
MODIFICADO POR : Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESMEPEÑO
DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dominio Técnico – Pedagógico							
1	Presento y expongo con claridad las programaciones curriculares y las unidades didácticas de las áreas académica al inicio del año escolar	X		X		X		
2	Preparo las clases y materiales didácticos con anticipación.	X		X		X		
3	Empleo una metodología activa para promover el aprendizaje.	X		X		X		
4	Promuevo el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.	X		X		X		
5	Desarrollo las clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de la respectiva área curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dominio Científico							
6	Me capacito continuamente con el fin de fortalecer mis competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre mi práctica docente y autonomía profesional.	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento sobre la especialidad de mi formación profesional.	X		X		X		
8	Elaboro instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

9	Propicio diferentes formas de aprender entre los estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje.	X		X		X		
10	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Autoevalúo las prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente.	X		X		X		
12	Concibo que el monitoreo realizado por el director de la institución educativa ha contribuido a mejorar el desempeño laboral en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
13	Demuestro responsabilidad social en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Considero que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar la tarea pedagógica.	X		X		X		
15	Contribuyo a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Asisto puntualmente a la escuela y cumplo con la jornada de trabajo pedagógico efectivo.	X		X		X		
17	Soy respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.	X		X		X		
18	Cumplo adecuadamente las labores de tutoría o acompañamiento con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Respeto las opiniones de los colegas y promuevo el acuerdo mensurado en las reuniones.	X		X		X		
20	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de la comunidad educativa.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz
06971884

DNI:

17 de noviembre del 2021

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO INSTRUMENTO : Mg. Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
MODIFICADO POR : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
: Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estilo Autoritario Coercitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree que el éxito es producto de la confianza depositada en los miembros de la institución.	X		X		X		
2	En caso de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considere la posibilidad de una comunicación eficaz con el personal si esto se hace a través de órdenes.	X		X		X		
4	El respeto y la buena moral son fundamentales para la cultura institucional.	X		X		X		
5	Para sancionar una actividad desfavorable, la institución actúa con justicia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estilo Autoritario Benevolente	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando tiene problemas en la institución, busca ayuda interna para solucionarlos.	X		X		X		
7	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes no son suficientes para lograr una comunicación aceptable.	X		X		X		
8	El director para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	X		X		X		
9	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.	X		X		X		
10	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya independientemente.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Estilo Consultivo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por él.	X		X		X		
12	En sus actividades profesionales, la comunicación se utiliza para intercambiar ideas, experiencias, consejos e información.	X		X		X		
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones con su personal.	X		X		X		
14	Desarrollar estrategias para que los docentes formen soluciones alternativas a los problemas institucionales.	X		X		X		
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estilo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Acepte que los resultados son mejores cuando se guían por los consejos de otros.	X		X		X		
17	Siempre se esfuerza por mejorar su gestión sin considerar la experiencia de otros.	X		X		X		
18	Al delegar tareas a los miembros de la institución, la institución considera que sus objetivos se han alcanzado.	X		X		X		
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.	X		X		X		
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en la institución.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina

DNI: 09752823

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

12 de noviembre del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina

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

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mg. Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina
INSTRUMENTO : Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Valdera Castro, Fiorella Karen (2020).
MODIFICADO POR : Paraguay Lizana Jannet Estefania (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESMEPEÑO
DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dominio Técnico – Pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presento y expongo con claridad las programaciones curriculares y las unidades didácticas de las áreas académica al inicio del año escolar	X		X		X		
2	Preparo las clases y materiales didácticos con anticipación.	X		X		X		
3	Empleo una metodología activa para promover el aprendizaje.	X		X		X		
4	Promuevo el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.	X		X		X		
5	Desarrollo las clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de la respectiva área curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dominio Científico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me capacito continuamente con el fin de fortalecer mis competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre mi práctica docente y autonomía profesional.	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento sobre la especialidad de mi formación profesional.	X		X		X		
8	Elaboro instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

9	Propicio diferentes formas de aprender entre los estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje.	X		X		X		
10	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Autoevalúo las prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente.	X		X		X		
12	Concibo que el monitoreo realizado por el director de la institución educativa ha contribuido a mejorar el desempeño laboral en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
13	Demuestro responsabilidad social en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Considero que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar la tarea pedagógica.	X		X		X		
15	Contribuyo a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Asisto puntualmente a la escuela y cumplo con la jornada de trabajo pedagógico efectivo.	X		X		X		
17	Soy respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.	X		X		X		
18	Cumplo adecuadamente las labores de tutoría o acompañamiento con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Respeto las opiniones de los colegas y promuevo el acuerdo mensurado en las reuniones.	X		X		X		
20	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de la comunidad educativa.	X		X		X		

Autor: Valdera Castro, Fiorella Karen

Adaptado por: Paraguay Lizana, Jannet Estefania

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina

DNI: 09752823

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

12 de noviembre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Peñaloza Tintaya, Lucy Cristina

Anexo 6. Autorización



Ate, 03 de diciembre del 2021

Carta N° 293-2021 DGCPNSDLM

Señorita

Jannet Estefania Paraguay Lizana

Docente del Nivel Secundaria

Presente. -

Ref.: Solicitud presentada el 13.11.2021

Es grato dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que, vista su solicitud enviada a nuestra institución y considerando la evaluación realizada por la Coordinación General de Calidad Educativa y Subdirección Académica del Nivel Secundaria de la documentación enviada referente al trabajo de investigación "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada - Ate 2021" ha sido aceptada la cual sería aplicada de manera libre y voluntaria.

Nuestra institución, en consideración a su persona, le otorga la posibilidad de la aplicación con los docentes del nivel secundaria de esta institución educativa. Para la ejecución deberá realizar las coordinaciones con el Subdirector Académico del Nivel Secundaria.

Sin otro particular, me despido de usted deseando que nuestra madre, la Virgen María de la Merced, siga derramando bendiciones sobre su familia.

Atentamente,




Dr. Mirko Fredy García Valladares, O. de M.
Director General

Anexo 7: Juicio de expertos para validación de instrumentos

Resultados de la validación del instrumento según valoración de expertos de la primera variable: Liderazgo directivo

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Garay Flores Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Mg. Peñaloza Tintaya Lucy Cristina	Cumple	Cumple	Cumple	

Resultados de la validación del instrumento según valoración de expertos de la segunda variable: Desempeño laboral

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Garay Flores Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Mg. Peñaloza Tintaya Lucy Cristina	Cumple	Cumple	Cumple	

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos

Niveles y rangos del coeficiente de confiabilidad.

Rangos	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Según Santos, G. (2017)

Prueba de confiabilidad de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones.

Variable/Dimensión	Ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Var: Liderazgo directivo	20	20	0,831	Muy alta
Estilo autoritario coercitivo	5	20	0,806	Muy alta
Estilo autoritario benevolente	5	20	0,747	Alta
Estilo consultivo	5	20	0,611	Alta
Estilo participativo	5	20	0,721	Alta

Prueba de confiabilidad de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

Variable/Dimensión	Ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Var: Desempeño docente	20	20	0,868	Muy alta
Dominio técnico pedagógico	5	20	0,778	Alta
Dominio científico	5	20	0,808	Alta
Responsabilidad en el desempeño de funciones	5	20	0,723	Alta
Relaciones interpersonales	5	20	0,872	Muy alta

Anexo 9. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de la variable liderazgo directivo.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR. Liderazgo directivo	0,965	45	0,187
Estilo autoritario coercitivo	0,923	45	0,005
Estilo autoritario benevolente	0,941	45	0,023
Estilo consultivo	0,925	45	0,006
Estilo participativo	0,969	45	0,267

Prueba de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR. Desempeño docente	0,852	45	0
Dominio técnico pedagógico	0,747	45	0
Dominio científico	0,899	45	0,001
Responsabilidades en el desempeño de funciones	0,856	45	0
Relaciones interpersonales	0,645	45	0