



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de  
Amazonas

**AUTOR:**

Tineo Carrasco, Alexander ([orcid.org/0000-0002-5060-5759](https://orcid.org/0000-0002-5060-5759))

**ASESORA:**

Dra. Cotrina Cabrera, Maria Elena ([orcid.org/0000-0003-0289-1786](https://orcid.org/0000-0003-0289-1786))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, todo poderoso y a mi padres, mi esposa Melissa y mis dos hijos: rash y ikam, quiénes me dieron un apoyo incondicional y su impulse de seguir Adelante en todo momento.

Alexander

## **Agradecimiento**

A la Universidad “César Vallejo”-chiclayo, y a la Escuela de Posgrado, alma mater que contribuyó académicamente en mi formación profesional para optar por el grado de magister en gestión pública.

A la asesora Dra. Cotrina Cabrera, Maria Elena, por su valioso aporte en el desarrollo de este trabajo, así como su contribución en nuestra superación profesional.

Finalmente, las instituciones educativas de una red educativa de Amazonas que me abrieron las puertas para poder realizar este estudio, y así alcanzar el tan anhelado sueño de convertirme en magister.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos. ....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles del liderazgo del director de una red educativa en Amazonas.....	16
Tabla 2	Niveles de las dimensiones del liderazgo del director de una red educativa de Amazonas.....	17
Tabla 3	Nivel de desempeño de los profesores en una red educativa de Amazonas.....	18
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del desempeño de los profesores de una red educativa de Amazonas.....	19
Tabla 5	Prueba de normalidad.....	20
Tabla 6	Correlación del liderazgo directivo con respecto al desempeño docente en una red educativa de Amazonas...	20

## Resumen

Este trabajo de investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas. La investigación fue de tipo enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, aplicado a una población de 15 instituciones educativas públicas, conformada por un total de 82 docentes que laboran en dichas instituciones educativas de una red de Amazonas, donde se tomó como muestra a 3 instituciones educativas que integran a 15 docentes de los tres niveles de educación básica regular, se empleó un cuestionario para medir el liderazgo directivo y otro cuestionario para medir el desempeño docente, el tipo de cuestionario escala, se validó mediante 3 juicios de expertos, respetando las normas establecidas, en sus resultados el nivel de correlación de Pearson es de 0,918, evidencia un nivel de relación alta, demostrando que a un mayor nivel de aplicación del liderazgo directivo será mejor el desempeño docente, no se realiza una gran administración instructiva; explícitamente, no se muestra un buen liderazgo del director ni un desempeño excepcional de los educadores, es decir, se ve un mínimo dominio académico respecto a los educadores en cuanto a la disposición de sus reuniones.

Palabras clave: desempeño, directivo, docente, liderazgo.

## **Abstract**

This research work had the objective of determining the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational network in Amazonas. The research was of a quantitative approach, descriptive, correlational, non-experimental design, applied to a population of 15 public educational institutions, made up of a total of 82 teachers who work in said educational institutions of a network of Amazonas, where it was taken As a sample of 3 educational institutions that integrate 15 teachers of the three levels of regular basic education, a questionnaire was used to measure managerial leadership and another questionnaire to measure teaching performance, the type of scale questionnaire was validated through 3 judgments of experts, respecting the established norms, in their results the Pearson correlation level is 0.918, showing a high level of relationship, demonstrating that at a higher level of application of directive leadership, the teaching performance will be better, a great administration is not carried out instructional; Explicitly, there is no good leadership from the director or exceptional performance from the educators, that is, a minimum academic mastery is seen regarding the educators in terms of the arrangement of their meetings.

Keywords: performance, manager, teacher, leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Se dice que el liderazgo directivo se considera como una de las causas que más influye en el desempeño educativo para el éxito académico de los alumnos (Minedu, 2014; Waters, Marzano y McNulty, 2003). Así, ante el impacto negativo del Covid19, que ha obligado a las escuelas a operar de forma remota, el liderazgo debe asumir una nueva hipotética. De lo contrario, la crisis de aprendizaje del estudiante solo empeorará. A fines de abril de 2020, las escuelas cerraron en 180 países, dejando al 80% sin poder asistir a la escuela (World Bank, 2020). Además, también reveló que 165 millones de alumnos se ven afectados a nivel mundial por la covid -19 (IDB, 2020). Perú se ha fortalecido el liderazgo gerencial, derivado de la política pública, para mejorar el desempeño docente. Sin embargo, se puede apreciar que, ante el nuevo desafío, tienen dificultad para dominar las habilidades digitales básicas, habilidades sociales y de comunicación débiles, que son necesarias para un desarrollo efectivo de los resultados en el trabajo a distancia. Donde las instituciones educativas deben de adoptar modelos de liderazgo que ayuden a las instituciones educativas a tener nuevos escenarios (Aldana, Salón, y Guzmán, 2019).

Donde, Salvador, y Sánchez (2018) recomiendan que el sistema educativo debe enfocarse en formar líderes efectivos para mejorar la gestión institucional y las tareas pedagógicas para los alumnos. Este sabe que el liderazgo siempre funciona como la mejor alternativa para resolver conflictos relacionados con la promoción de comportamientos socialmente apropiados (Garfield, Rueden, y Hagen, 2018).

El director, así como los directivos de la institución, deben ser líderes, que dirigen a su equipo, logrando un clima educativo acorde con los principios y valores educativos que promueve la institución. Un ambiente favorable para la supervisión, a fin de que se cumplan las metas establecidas, promoviendo el perfeccionamiento y la capacitación constante y el desarrollo profesional de los educadores en servicio (Leyva Carhuatanta, P. S, 2021).

En la red educativa de Amazonas en donde se realizó la presente investigación, se observan problemas dentro del liderazgo directivo, por ejemplo hay problemas en la administración de RRHH, deficiente comunicación efectiva; no se realiza



una gran administración instructiva; explícitamente, el nivel de liderazgo que se percibe de los directivos, donde muestran un nivel medio en cuanto al impacto que tienen frente a sus educadores ya que Existen directores y educadores que enfrentan deficiencias en el uso de las tecnologías de información, situaciones de conflictivas entre los miembros de la comunidad educativa, poco fortalecimiento en el marco de la implementación de la gestión y buenos docentes, mala gestión escolar por parte de algunos directores. Por otro lado, algunos docentes encontraron dificultad en el proceso de práctica pedagógica y necesitaron la solicitud de un supervisor pedagógico para llevarse a cabo, mientras que otros se negaron a ser monitoreados. Finalmente, algunos directores y docentes no han expresado el deseo de cambiar para aumentar la calidad de los servicios educativos y administrar adecuadamente la educación y las instituciones.

En cuanto desempeño excepcional de los educadores, es decir, se ve un nivel de dominio medio en cuanto a la parte académica de los educadores en cuanto a la disposición de sus reuniones, poca utilización de didácticas satisfactorias a los principios actuales; consistencia por su parte en el enfoque instructivo. De la misma manera, se observa una correspondencia extremadamente mala entre los educadores, viendo circunstancias de baja seguridad en sí mismos, problemas en el pensamiento crítico y bajos grados de simpatía, por lo tanto el presente trabajo de investigación de investigación es de vital importancia porque nos ayuda a tener un mejor versión entre la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente

Por dichas razones que se mencionaron se formula como problema general ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas?

Como toda investigación científica debe de contener sus Objetivos de investigación planteamos los siguiente, Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas; señalamos a continuación los objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo directivo en una red educativa de Amazonas, Identificar el nivel de desempeño docente en una red educativa de Amazonas, Establecer el grado de relación entre las

variables liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas.

Se pueden mencionar en la presente investigación las posibles hipótesis alterna: liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en una red educativa de Amazonas; teniendo como hipótesis nula: el liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño docente en una red educativa de Amazonas.

Teóricamente, tiene sentido porque este estudio presenta apoyo en las teorías del gran hombre y la teoría de los factores de contingencia de Fiedler, para las teorías de liderazgo y gestión, la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas.

En cuanto a la metodología. Esto tiene sentido porque se utilizara la aplicación de herramientas como cuestionarios para determinar el alcance de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Desde un punto de vista práctico tiene sentido porque al poner en práctica todo lo aprendido mejora la comunicación, la colaboración, la motivación que tienen los directivos con sus colaboradores. En dichas instituciones educativas

## II. MARCO TEÓRICO

Dicho trabajo de indagación busca encontrar diferentes investigaciones relacionadas con las variables de investigación cuales serán tomadas como antecedentes que servirán como referencia para la investigación:

A nivel internacional tenemos a: Ordoñez et al. (2020) analizaron el liderazgo que ejercen los docentes designados como superintendente y su desempeño laboral por parte de los docentes de educación media. Estudio realizado en el Ecuador, fue una encuesta descriptiva, se entrevistó a los maestros y se enfatizó que existe una relación directa porque los directivos juegan un papel determinante en el desempeño docente y esto conduce a una educación de calidad.

Acuña y Bolívar (2019) hicieron una indagación, con el objetivo de analizar la coincidencia entre diferentes estilos de liderazgo y modelos de gestión que se ofrecen en un colegio de Barranquilla. Desde el enfoque hipotético deductivo, sin manipular variables, la correlación es un conjunto de docentes y administradores en ejercicio, su resultado es la existencia de una relación de significancia pequeña por debajo 0.05, es decir directamente entre las dos variables del tema de estudio.

Según Valle (2019) en su estudio realizado sobre liderazgo distribuido y percepción de los equipos directivos en 5 colegios públicos de primaria de Madrid. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; Propongo como objetivo encontrar como se vincula el liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos. El estudio utilizó métodos de diseños cuantitativos y correlacionales. Los resultados muestran que la distribución del dominio del liderazgo es buena (66%) y el nivel percibido del grupo es favorable (45%). Una conclusión interesante de esta tesis es que el liderazgo distribuido se considera un componente fundamental de la política educativa internacional, ya que se ha demostrado que contribuye de modo muy relevante a mejorar los resultados de enseñanza de los alumnos al promover los entornos escolares, la participación, la autonomía y la comunicación. Cuanto más actual es la investigación relevante, más consistente es con la variable de liderazgo distribuido. La tesis categórica enfatiza la distribución del liderazgo progresando de esta forma los resultados y

la promoción de contextos específicos, como las I.E, siendo promotores del estudio.

En The Netherlands, Bouwmans et al. (2019) en su artículo *Towards distributed leadership in vocational training and education schools: interaction between formal leaders and members in group*. *Management and Leadership Educational Administration*. Este estudio explica el proceso de liderazgo distribuido en las escuelas VET: interacciones entre líderes formales y miembros del equipo. Los estudios tienen un tipo de línea de base, un grado de correlacional y un modelo descriptivo de correlacional. Donde los hallazgos muestran que el baremo de logro del liderazgo distribuido es del 58,5% y la preparación profesional es del 62,75%. Entonces los líderes desarrollan alternativas para el liderazgo distributivo, a través de la entrega estratégica y pragmática. Reducen el liderazgo distribuido que afecta a la educación en innovación. Los líderes deben permitir las mejoras de la visión con su presencia, sino que también impulsan las innovaciones y monitorean el progreso. Investigación sobre lo que se desarrolla en la medida de la superposición del mejoramiento del liderazgo distribuido. El liderazgo distribuido permite el cambio a las diferentes demandas de su entorno; por lo tanto, el trabajo bajo revisión está dedicado a las oportunidades de liderazgo en innovación.

A nivel nacional tenemos: Ordinola (2019). En su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes”, observando que se centra en correlacionar el liderazgo direccional y la eficacia educador. Dicho estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de correlacional. Se evaluaron 30 profesores, emparejados por conveniencia, donde respondieron a los instrumentos de cada variable. El liderazgo directivo ha tenido en cuenta tres dimensiones (actitudes democráticas, jerarquización y motivación), mientras que la actividad docente también muestra dos dimensiones (cultural y político-pedagógica). Los resultados fueron los siguientes: Los maestros vieron niveles de liderazgo y alto rendimiento académico. Se encontró una correlación positiva moderada y significativa. Debido a la relación entre las actitudes democráticas y la eficacia docente, dando una relación baja; de esta manera, existe una baja correlación con respecto a la

jerárquica y el rendimiento académico: encontrando que la motivación y el rendimiento académico muestran se vinculan de moderada a significativa.

Luque (2018). Realiza la tesis denominada Liderazgo directivo y desempeño del profesor en una escuela primaria del Callao. Donde desea determinar cómo se afectan dichas variables. El procedimiento es cuantitativo y correlacional. Donde la población fue de 50 profesores para aplicar el Cuestionario de Estilo Directivo de Likert y supervisión del trabajo docente. Con base en el resultado  $\rho = 0.624$ , se encontró una dependencia positiva y moderada en el liderazgo gerencial y la eficacia docente. Además, 35 de los maestros calificó el liderazgo como normal y el 62% calificó la enseñanza como satisfactoria.

Reyes (2019) realizó un estudio sobre variables similares de este trabajo y encontró que existe una correlación entre el liderazgo que ejercen los maestros designados y la efectividad docente, el estudio encontró que se realiza en un modelo cuantitativo, no se manipulan las variables, es descriptivo, y los resultados son independientes para cada variable correlacionada. Se seleccionaron 127 maestros. Los resultados muestran que el Rho de Spearman  $r = 0,711$  indica una correlación alta y significativa entre la capacidad de liderazgo del personal designado por la autoridad educativa y trabajo de los docentes, y concluyen que, en efecto, si existe una relación proporcional entre las dos variables en la tarea.

Villanueva (2019) examinó la correlación de las variables liderazgo del componente pedagógico y el desempeño del maestro, mediante un diseño transaccional y de cuestionario aplicado a 1 director y 20 docentes entre 29 docentes, mostró una correlación de 0.442, correlación moderada entre ellos.

De igual forma, para las teorías relacionadas con el tema de estudio, según lo que indicaban las variables y sus dimensiones, se tuvo en cuenta a los siguientes autores:

Para la variable de liderazgo directivo son importantes las metas institucionales y personales de los docentes y padres de familia con los estudiantes. (Manes, 2014). Es el resultado del trabajo de los individuos con conocimientos y talentos específicos, impulsados por la visión que la organización quiere alcanzar, que

requiere herramientas educativas para lograr mejorar y complementar lo que falta. (Argos y Esquerro, 2013). Los líderes son gestores entre la comunicación y el establecimiento de metas adecuadas de acuerdo a sus escalas de tiempo a corto, mediano y largo plazo. El liderazgo promueve e inspira el cambio, así como la interacción entre las acciones de cada integrante y los grupos de trabajo que se crean. (Navarro y Lladó, 2014). El liderazgo es de vital importancia porque se logran mejoras. Algunos directores generales que gestionan con éxito los centros tienen cualidades de liderazgo y son capaces de mejorar sus instituciones. (Harris y West-Burnham, 2015). Por lo tanto, el liderazgo es un proceso mediante el cual una organización tiene una visión de futuro con estrategias para alcanzarlo, superar desafíos y adaptarse a los cambios del entorno (López, 2018).

Los líderes que perciben la realidad, interactúan con las personas y su entorno, tienen la capacidad de destacarse de los demás por su comportamiento, apariencia, estilo, tipo y actitud (Andere, 2017). En la gestión de las organizaciones escolares, el líder no puede actuar como rector, porque el liderazgo incluye comunicativo, social, distribuido, colaborativo, comunitario y emergente (Muñoz et al., 2019).

Liderazgo. Según Martínez (2015) "es el cúmulo de habilidades que debe poseer un individuo para influir directamente de forma positiva de uno a más individuos. Permitiendo llegar a sus objetivos y el cumplimiento de sus tareas, por medio de la motivación y el uso adecuado de diversas herramientas. Otra de las ventajas de cada líder es el carisma y la confianza a la hora de expresarse; más allá de la capacidad de establecer relaciones sociales". (p. 34)

De igual forma, Morales (2016), dijo: "El liderazgo es una de las condiciones humanas básicas y universales, esta condición comienza en la familia, tomando como ejemplo el impacto padre sobre sus hijos puede ser positiva o negativa. A partir de entonces, las organizaciones cívicas, en particular las instituciones educativas, fomentaron la integración de cierto tipo de liderazgo dentro de cada entidad". (p. 87)

Principios que posibilitan el liderazgo educativo: Los principios de profundidad, duración, equidad, diversidad, iniciativa y protección son de gran interés para

mejorar la educación, captando la atención de todos los educandos (Hargreaves et al., 2007).

Las ideas que promueven el pensamiento, las actitudes y las acciones honestas e inclusivas no están necesariamente dirigidas a quienes tienen roles de liderazgo, sino también a la comunidad educativa en general (Gron, 2003). Por esta razón, se necesita un liderazgo transformador para estimular un entorno positivo y promover el avance profesional mediante la creación de una visión colectiva y una cultura de altas expectativas (Leithwood, Tomlinson y Genge, 1996).

Las Características importantes para los líderes: a) Visión de futuro: el líder sabe hacia dónde quiere ir. Prevé eventos, prevé oportunidades de acción y guía a todos sus empleados hacia estos objetivos. b) Consigue motivar a otros para que se dediquen voluntariamente a una determinada tarea. c) "para el bien común", afectando al "formación personal y profesional como individuos". Aquí se presentarán las metas u objetivos de la organización (Ahumada, et al.2016). Un líder debe ser original, transparente, motivador, enfatizando los talentos de su equipo, asumiendo la responsabilidad (Sierra, 2016).

El liderazgo se basa en la teoría del Gran Hombre, basadas en Mill (1997) y Nietzsche (2014). Existen personas que sobresalen, permitiendo que su pasión y una voluntad férrea, influyen en cambiar a los que los rodean. Estas personas tienen un genio para dominar a los demás, son dinámicas, quieren cambiar el mundo y son grandes inspiraciones. Por otro lado, el otro es menos romántico; Nuestra naturaleza es el conflicto y sometiendo a los débiles, siendo esencialmente guerreros y adaptándose a la sociedad actual, les permite seguir influenciado en gran medida de quienes están a su cargo.

En la "Teoría de la contingencia" de Fiedler, Mori (2015), "Las circunstancias en las que se desarrolla la sociedad, los líderes eficaces deben adaptarse a los nuevos cambios, para poder influenciar de manera correcta a quienes tiene a su cargo", dicho de esta manera, el estilo propio y las interacciones que se producen con los demás, es constante. Además, existen condiciones que muestran la relación e influencia del gerente sobre otros empleados" (p. 108). Mori (2015), sostiene: "Fiedler diseño el instrumento del trabajo menos aceptado (CMA).

Permitiendo conocer las características de los individuos, midiendo su desempeño en las actividades tanto individuales, como grupales”. (p. 110)

Las dimensiones del liderazgo directivo son: Dimensión 1, Gestión-pedagógica la capacidad que tienen las autoridades tanto políticas como administrativas de tomar decisiones, para desarrollar instituciones educativas en un contexto particular. Dimensión 2, Gestión institucional, se ocupa de dirigir una organización para lograr sus metas programadas a través de una planificación exigiendo sus habilidades, así como el conocimiento y experiencia en el entorno en el que opera la organización que quiere trabajar. Dimensión 3, Gestión administrativa a través de la implementación de muchas actividades coordinadas permitiendo cumplir los lineamientos que se cursaron en la estructura organizacional; a La Dimensión 4, Estilo, es la forma en que los líderes guían a sus empleados mostrando ciertos rasgos o personalidades al momento de establecer relaciones, ejerciendo autoridad sobre otros subordinados (Guillen, 2014).

Referente al desempeño docente, se refiere a los deberes pedagógicos del docente, también se define como los recursos profesionales que utiliza para enseñar a sus alumnos (Faria et al., 2016), es el desempeño de la tarea de aprendizaje. Los educandos y las funciones contextuales (Montenegro, 2007), definidas como calificaciones otorgadas a los docentes para evaluar su funcionamiento educativo (Bock, 2015), son actividades que los docentes realizan en su labor docente (Minedu, 2012) Sin embargo, se enfoca en el rol intrínseco de la profesión docente como docente vocación (Alberich y Sotomayor, 2014), teniendo en cuenta las características profesionales de un docente en relación con la labor pedagógica (García, 2011), en la que se desarrollan todas las actividades pedagógicas. Los docentes ante sus alumnos para lograr aprendizajes y metas de aprendizaje planteadas (Guzmán, 2016). Otros apuntan a la capacidad de los docentes para tomar decisiones sobre acciones medibles para cambiar el comportamiento de los estudiantes (Kadtong et al.2017). Esto se considera el logro de los docentes en la programación, entrega y evaluación del aprendizaje (Kusumaningrum et al., 2019). Es el compromiso que muestran los docentes en el desarrollo de roles a partir de su



experiencia profesional, experiencia, conocimiento e identidad a partir de competencias posesivas (Andriani et al., 2018). Esta es la práctica de sus ejercicios pedagógicos (Paucar y Carlos, 2019). Es el desarrollo de un individuo, la organización de su vida profesional y la práctica educativa más allá del campo educativo y del contexto situacional en el que se desenvuelve (Harwood y Froehlich, 2017). El desempeño docente se puede medir a través de la observación y el uso de herramientas de evaluación (Estrada, 2013). Debe sustentarse en su experiencia pedagógica, su vocación y compromiso con los alumnos, la organización de su vida laboral, la mejora continua, la capacidad de decisión que adquieren los docentes a partir de las acciones reflejadas en su realidad. Sin descuidar lo importante, representa la propia competencia (Valdez, 2009).

Teorías del desempeño docente: a) Una teoría de la equidad, incluyendo la visión del docente sobre el trato que recibe, la cual debe basarse en el trabajo con esos otros, b) Teoría de las expectativas, relacionada con la satisfacción que tiene el docente con respecto al trabajo, lo que hace (Klingner y Nabaldian, 2002). Estas teorías deben describir el trabajo didáctico y sus interacciones con otros participantes en la educación para que su trabajo sea efectivo (León, 2013). De esta manera, toda la información recopilada no solo se utilizará para mejorar las habilidades de los docentes sino también para transformar las escuelas (Minaka, 2009).

Las medidas que usamos para el desempeño docente son: dimensión 1: Se refiere a la formación del docente para el enseñanza del alumno, que se trata de los métodos, técnicas y procesos en los que se enseña y donde el docente considera los conocimientos esperados, la elección de la estrategia y la metodología adecuada para su estudiantes, esto incluye la elaboración del currículo por parte de los docentes, el diseño de sesiones de aprendizaje pertinentes a las áreas extracurriculares de la asignatura y su labor pedagógica. Dimensión 2: se enseña la forma en que los estudiantes aprenden, refiriéndose a los procesos establecidos y validados de enseñanza que tienen los educadores por área temática, uso de recursos y dirección para el nacimiento del aprendizaje, se lleva a cabo en un ambiente que promueve y ayuda a que se den cuenta de que son un parte de su educación. Dimensión 3: Los docentes se

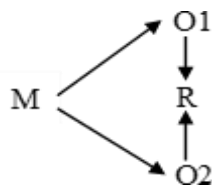
involucran explícitamente en la gestión escolar y comunitaria, refiriéndose al vínculo entre docentes, comunidad y otras instituciones a través de la comunicación emocional y otras formas de participación 11 en la implementación de proyectos educativos. Dimensión 4: desarrollo profesional e identidad de los docentes, se refiere a la formación profesional de los educadores con el objetivo de optimizar su desarrollo, reflejando su práctica. (MINEDU, 2012)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio que se realizó, es de tipo descriptivo correlacional, de alcance descriptiva, en razón de que buscó detallar los atributos y disposiciones críticas del liderazgo directivo y desempeño docente de los trabajadores de los colegios de una red educativa de Amazonas. Asimismo, la investigación es correlacional, a la luz de que descubre la relación que pueden tener al menos dos factores según lo indica un ejemplo considerado dentro de un escenario particular.

El diseño del presente estudio es Transeccional o trasversal, De acuerdo a Hernández et al. (2017) “Su finalidad es describir variables y examinar su incidencia e interrelación en una etapa dada”. (p.154)



Donde:

M: Muestra de estudio.

Xi: Comercialización de plátano

O1: Nivel de ingresos.

R: Relación entre las dos variables

#### 3.2. Variables y operacionalización.

El estudio que se realizó se presenta de la siguiente manera:

Variable 1: liderazgo directivo, según Martínez (2015) “Es el cúmulo de destrezas que una persona debe tener para influenciar de manera directa en la

forma de pensar y/o de actuar de una o varias personas. Utiliza la motivación para alcanzar los objetivos a través del cumplimiento de cada una de sus tareas. El tipo de variable es cualitativa ordinal, la cual fue analizada por medio de la aplicación de un cuestionario conformados por 25 ítems y con alternativas de respuesta, este cuestionario fue aplicado a los docentes de las instituciones educativas de estudio de la red.

Variable 2: desempeño docente, según Guzmán (2016). “Es toda actividad pedagógica que realiza el maestro frente a sus alumnos para el logro de sus metas curriculares y de aprendizajes propuestos. Dicha variable es de tipo cualitativa ordinal, esta variable fue analizada por medio de la aplicación de un cuestionario conformados por 25 ítems y con alternativas de respuesta, este cuestionario fue aplicado a los docentes de las instituciones educativas de estudio de la red educativa de Amazonas. (La matriz de operacionalización está en el Anexo 1).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández et al. (2017), afirman que una población es un conjunto de todos los casos que cumplen una especificación particular. (pág. 174)

La población fue dada por todas entidades educativas de educación básica regular que integran una red educativa de Amazonas, conformada por 15 instituciones educativas públicas de los tres niveles: 5 de inicial con total 11 docentes, 8 de primaria con una cantidad de 32 docentes y 2 corresponden a secundaria con un total de 39 docentes, donde mi población corresponde a los 82 docentes.

#### Criterios de inclusión:

Las instituciones educativas que participaron en esta investigación son: todas las instituciones públicas que están dentro de la red educativa.

Criterios de exclusión:

Las instituciones educativas privadas no fueron incluidas dentro de la población tomada.

Muestra:

La muestra se seleccionó con el método de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Se tomó como muestra una institución educativa pública de cada nivel: 1 de inicial correspondiente a 2 docentes, 1 de primaria con una cantidad de 3 docentes y 1 de secundaria con un total de 10 docentes, donde la muestra corresponde a 15 docentes.

El muestreo se dio de forma, aleatoria simple para la presente investigación.

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, Como indica Gómez (2012), alude a la obtención de información a través de diversos métodos de investigación; caracteriza la visión general y sus dos tipos más populares: la encuesta y el cuestionario. Además, caracteriza la importancia de la percepción en la investigación y lo que comprende, describe la percepción de los miembros y de los no miembros, así como la percepción cuantitativa y subjetiva.

La técnica que se pretende utilizar es: La encuesta: "Es un conjunto de preguntas organizadas e identificadas con el punto de investigación, relevantes para un grupo de personas recientemente elegidas". (Hernández et al., 2017, p.252). La investigación utilizará la visión general como estrategia y se aplicará a los trabajadores de una intuición educativa de los tres niveles.

El instrumento a utilizar en esta investigación es: El instrumento: Comprende un conjunto de preguntas relativas a factores que son consistentes con el enunciado

Es hipótesis del problema. (Hernández, et al., 2017, p. 2017) En esta investigación, se utilizarán cuestionarios con preguntas cerradas se aplicarán a 15 trabajadores de las instituciones educativas que se tomaron como muestra.

### 3.5. Procedimientos.

A partir del problema se verificó bibliografía que permite procesar y tener un orden con respecto a la información teórica, lo que llevó a desarrollo activo de las variables, que nos llevaron a construir herramientas para este caso. Se trata de un conjunto de cuestionarios de diseño y comprensión lectora sugeridos que se coordinan oralmente con el director de cada I.E para iniciar el proceso de recolección de datos.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Para esta investigación, se utilizó el programa Microsoft Excel para clasificar los datos recogidos, introduciéndolos en tablas y diagramas estadístico sencillos. Usando el programa SPSS para los análisis estadísticos, que permite la captura de información y la investigación mediante la elaboración de tablas y gráficos cuando la información es desconcertante, como en este caso, utilizando en su mayor parte medidas distintas e inferenciales.

### 3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló en un ambiente de máximo respeto por cada docente que haya aceptado participar en este trabajo, cuya identidad se ha protegido y se ha mantenido el anonimato, así como la confidencialidad al momento de aplicar los conocimientos de cada director de las instituciones educativas.

#### IV. RESULTADOS

Teniendo definido las variables en estudio, procedemos a mostrar los resultados que se obtuvieron.

##### Objetivo 1

Determinar el liderazgo del director de una red educativa en Amazonas, como sus respectivas dimensiones, para lo cual se detallan en las dos tablas siguientes:

**Tabla 1**

*Niveles del liderazgo del director de una red educativa en Amazonas*

Escala de medición	f	%
Bajo	5	33, 33
Medio	7	46, 67
Alto	3	20
Total	15	100

Nota: Elaboración de acuerdo al cuestionario

De acuerdo a los datos recolectados en la tabla 1, se observó que del 100% de las instituciones educativas, solo el 46.67% perciben en un nivel medio de liderazgo directivo, seguido del 33.33% perciben en un nivel bajo y por último tan solo el 20% perciben un alto nivel en las instituciones educativas de investigación.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones del liderazgo del director de una red educativa de Amazonas*

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa		Estilos de dirección	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	6	40	5	33,33	4	26,67	8	53,33
Medio	7	46,67	8	53,33	9	60	6	40
Alto	2	13,33	2	13,33	2	13,33	1	6,67
Total	15	100	15	100	15	100	15	100

Nota: Elaboración de acuerdo al cuestionario

De los resultados de las dimensiones en la tabla 2, se observó: gestión pedagógica, la mayoría de los resultados se encuentran en el baremo medio con 46.67% y el nivel bajo al 40%, dejando solo el 13.33% al nivel alto; escala gestión institucional, el porcentaje mayor está en el nivel medio con 53.33%, le sigue el baremo bajo con 33.33% siendo el nivel alto el 13.33%; la dimensión administrativa, cuenta con el valor máximo en el nivel medio al 60%, le sigue el nivel bajo al 28.67% y solo el 13.33% en el nivel alto; siendo los estilos de dirección, con el baremo bajo al 53.33%, el nivel medio con el 40% y el nivel alto con 6.67%.



## Objetivo 2

Determinar el desempeño de los docentes de una red educativa en Amazonas, como sus respectivas dimensiones. Para lo cual se detallan en las dos tablas siguientes:

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño de los profesores en una red educativa de Amazonas*

Escala de medición	f	%
Bajo	4	26,67
Medio	8	53,33
Alto	3	20
Total	15	100

Nota: Elaboración de acuerdo al cuestionario

De acuerdo a los datos recolectados de la tabla 3 se observan que del 100% representado por 15 educadores de las entidades educativas de una red educativa de Amazonas, tan solo el 53.33% perciben en un nivel medio de desempeño docente, luego del 26.67% están en el nivel bajo y por último tan solo el 20% perciben un alto nivel en las instituciones educativas de investigación.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del desempeño de los profesores de una red educativa de Amazonas*

Escala de medición	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		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	26,67	2	13,33	6	40	7	46,67
Medio	9	60	10	66,67	5	33,33	5	33,33
Alto	2	13,33	3	20	4	26,67	3	20
Total	15	15	100	15	100	15	100	15

Nota: Elaboración de acuerdo al cuestionario

Se continua con la tabla 4, los valores de las escalas del desempeño de los profesores: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el nivel medio tiene 60%, baremo bajo con 26.67% y con solo el 13.33% para el nivel alto; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el nivel medio 66.67%, le sigue el nivel alto 20% dejando solo al nivel bajo con 13.33%; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el porcentaje mayor está en el baremo bajo 40%, mientras que el nivel medio tiene 33.33% y el baremo alto con el restante 26.67%; la última escala es desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, siendo el nivel bajo el que tiene mayor porcentaje con el 46.67%, le sigue el nivel medio 33.33% y por último el baremo alto con 20%.

### Objetivo específico 3

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo_directivo	,930	15	,269
Desempeño_docente	,917	15	,170

De acuerdo a los criterios estadísticos de la información se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk ya que contiene menos de 50 usuarios como muestra; además de ello su nivel de significancia: 0.269 y 0.17 son mayor de 0,05 por lo tanto se considera la correlación de Pearson.

**Tabla 6**

*Correlación del liderazgo directivo con respecto al desempeño docente en una red educativa de Amazonas*

		Liderazgo_ directivo	Desempeño_ docente
Liderazgo_directivo	Coefficiente de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño_docente	Coefficiente de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

Nota: Elaboración de acuerdo al cuestionario

El valor de  $p = 0.000$  siendo menor a  $\alpha = 0.05$ , se afirmó que la hipótesis alterna es correcta, rechazando la hipótesis nula; y el coeficiente de Pearson es de 0,910, evidencia una relación alta, demostrando que a un mayor nivel de aplicación del liderazgo directivo será mejor el desempeño docente. Este resultado nos permite probar que existe una relación entre las variables, cumpliendo el objetivo general que nos planteamos.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se ha recolectado los datos para analizar y lograr resultados de una posible problemática, luego de analizar estos resultados se realiza un contraste con antecedentes de investigaciones similares al estudio que puedan contribuir a la información, todo ello respondido de acuerdo a los objetivos planteados.

El objetivo específico 1, el nivel de liderazgo directivo en una red educativa de Amazonas, solo el 46.67% perciben en un nivel medio de liderazgo directivo, seguido del 33.33% perciben en un nivel bajo y por último tan solo el 20% perciben un alto nivel en las instituciones educativas de investigación, adicionalmente observamos que las dimensiones más del 85% se encuentran en los niveles medio a bajo, dejando menos del 15% solo en el nivel alto. Estos resultados encontrados son similares con la investigación de Acuña y Bolívar (2019) hicieron una indagación, con el objetivo de analizar la coincidencia entre diferentes estilos de liderazgo y modelos de gestión que se ofrecen en un colegio de Barranquilla. Desde el enfoque hipotético deductivo, sin manipular variables, la correlación es un conjunto de docentes y administradores en ejercicio, su resultado es la existencia de una relación de significancia pequeña por debajo 0.05, es decir directamente entre las dos variables del tema de estudio. Donde los líderes que perciben la realidad, interactúan con las personas y su entorno, tienen la capacidad de destacarse de los demás por su comportamiento, apariencia, estilo, tipo y actitud (Andere, 2017). En la gestión de las organizaciones escolares, el líder no puede actuar como rector, porque el liderazgo incluye comunicativo, social, distribuido, colaborativo, distribuido, comunitario y emergente (Muñoz et al., 2019). Según Martínez (2015) "es el cúmulo de habilidades que debe poseer un individuo para influir directamente de forma positiva de uno a más individuos. Permitiendo llegar a sus objetivos y el cumplimiento de sus tareas, por medio de la motivación y el uso adecuado de diversas herramientas. Otra de las ventajas de cada líder es el carisma y la confianza a la hora de expresarse; más allá de la capacidad de establecer relaciones sociales".

El objetivo específico 2, el nivel de desempeño docente en una red educativa de Amazonas, del 100% representado por 15 docentes de los colegios

de una red educativa de Amazonas, tan solo el 53.33% perciben en valor que consideran medio del desempeño docente, luego del 26.67% perciben en un nivel bajo y por último tan solo el 20% perciben un alto nivel en las instituciones educativas de investigación, de igual manera podemos observar que las escalas de dicha variable aproximadamente el 70% están en los baremos medio y bajo, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Valle (2019) en su estudio realizado sobre liderazgo distribuido y percepción de los equipos directivos en 5 colegios públicos de primaria de Madrid. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; Propongo como objetivo encontrar como se vincula el liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos. El estudio utilizó métodos de diseños cuantitativos y correlacionales. Los resultados muestran que la distribución del dominio del liderazgo es buena (66%) y el nivel percibido del grupo es favorable (45%). Una conclusión interesante de esta tesis es que el liderazgo distribuido se considera un componente fundamental de la política educativa internacional, ya que se ha demostrado que contribuye de modo muy relevante a mejorar los resultados de enseñanza de los alumnos al promover los entornos escolares, la participación, la autonomía y la comunicación. Cuanto más actual es la investigación relevante, más consistente es con la variable de liderazgo distribuido. La tesis categórica enfatiza la distribución del liderazgo progresando de esta forma los resultados y la promoción de contextos específicos, como las I.E, siendo promotores del estudio.

La tesis categórica enfatiza la distribución del liderazgo en la mejora de los resultados y la promoción de contextos específicos, como las escuelas, como elementos clave del estudio, donde la importancia del desempeño docente es el compromiso que muestran los docentes en el desarrollo de roles a partir de su experiencia profesional, experiencia, conocimiento e identidad a partir de competencias posesivas (Andriani et al., 2018). Esta es la práctica de sus ejercicios pedagógicos (Paucar y Carlos, 2019). Es el desarrollo de un individuo, la organización de su vida profesional y la práctica educativa más allá del campo educativo y del contexto situacional en el que se desenvuelve (Harwood y Froehlich, 2017). El desempeño docente se puede medir a través de la observación y el uso de herramientas de evaluación (Estrada, 2013). Debe sustentarse en su experiencia pedagógica, su vocación y compromiso con los

alumnos, la organización de su vida laboral, la mejora continua, la capacidad de decisión que adquieren los docentes a partir de las acciones reflejadas en su realidad. Sin descuidar lo importante, representa la propia competencia (Valdez, 2009).

Estos resultados encontrados son similares con la investigación de En The Netherlands, Bouwmans et al. (2019) en su artículo *Towards distributed leadership in vocational training and education schools: interaction between formal leaders and members in group*. Management and Leadership Educational Administration. Este estudio explica el proceso de liderazgo distribuido en las escuelas VET: interacciones entre líderes formales y miembros del equipo. Los estudios tienen un tipo de línea de base, un grado de correlacional y un modelo descriptivo de correlacional. Donde los hallazgos muestran que el baremo de logro del liderazgo distribuido es del 58,5% y la preparación profesional es del 62,75%. Entonces los líderes desarrollan alternativas para el liderazgo distributivo, a través de la entrega estratégica y pragmática. Reducen el liderazgo distribuido que afecta a la educación en innovación. Los líderes deben permitir las mejoras de la visión con su presencia, sino que también impulsan las innovaciones y monitorean el progreso. Investigación sobre lo que se desarrolla en la medida de la superposición del mejoramiento del liderazgo distribuido. El liderazgo distribuido permite el cambio a las diferentes demandas de su entorno; por lo tanto, el trabajo bajo revisión está dedicado a las oportunidades de liderazgo en innovación. Lo mismo aporta Ordinola (2019). En su tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes", observando que se centra en correlacionar el liderazgo direccional y la eficacia educador. Dicho estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de correlacional. Se evaluaron 30 profesores, emparejados por conveniencia, donde respondieron a los instrumentos de cada variable. El liderazgo directivo ha tenido en cuenta tres dimensiones (actitudes democráticas, jerarquización y motivación), mientras que la actividad docente también muestra dos dimensiones (cultural y político-pedagógica). Los resultados fueron los siguientes: Los maestros vieron niveles de liderazgo y alto rendimiento académico. Se encontró una correlación positiva moderada y significativa. Debido a la relación entre las actitudes democráticas y la eficacia docente, dando

una relación baja; de esta manera, existe una baja correlación con respecto a la jerárquica y el rendimiento académico: encontrando que la motivación y el rendimiento académico muestran se vinculan de moderada a significativa. Así mismo Luque (2018). Realiza la tesis denominada Liderazgo directivo y desempeño del profesor en una escuela primaria del Callao. Donde desea determinar cómo se afectan dichas variables. El procedimiento es cuantitativo y correlacional. Donde la población fue de 50 profesores para aplicar el Cuestionario de Estilo Directivo de Likert y supervisión del trabajo docente. Con base en el resultado  $\rho = 0.624$ , se encontró una dependencia positiva y moderada en el liderazgo gerencial y la eficacia docente. Además, 35 de los maestros calificó el liderazgo como normal y el 62% calificó la enseñanza como satisfactoria.

Así, ante el impacto negativo del Covid19, que ha obligado a las escuelas a operar de forma remota, el liderazgo debe asumir una nueva hipotética. De lo contrario, la crisis de aprendizaje del estudiante solo empeorará. A fines de abril de 2020, las escuelas cerraron en 180 países, dejando al 80% sin poder asistir a la escuela (World Bank, 2020). Además, también reveló que 165 millones de alumnos se ven afectados a nivel mundial por la covid -19 (IDB, 2020). Perú se ha fortalecido el liderazgo gerencial, derivado de la política pública, para mejorar el desempeño docente. Sin embargo, se puede apreciar que, ante el nuevo desafío, tienen dificultad para dominar las habilidades digitales básicas, habilidades sociales y de comunicación débiles, que son necesarias para un desarrollo efectivo de los resultados en el trabajo a distancia. Donde las instituciones educativas deben de adoptar modelos de liderazgo que ayuden a las instituciones educativas a tener nuevos escenarios (Aldana, Salón, y Guzmán, 2019).

Tal como el objetivo específico 3, el liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas, el nivel de correlación de Pearson es de 0,91, evidencia un nivel de relación alta, demostrando que a un mayor nivel de aplicación del liderazgo directivo será mejor el desempeño docente, como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis

alterna, estos resultados encontrados son similares con la investigación de Ordoñez et al. (2020) analizaron el liderazgo que ejercen los docentes designados como superintendente y su desempeño laboral por parte de los docentes de educación media, el estudio realizado en el Ecuador, fue una encuesta descriptiva, se entrevistó a los maestros y se enfatizó que existe una relación directa porque los directivos juegan un papel determinante en el desempeño docente y esto conduce a una educación de calidad. De esta manera también terminamos resolviendo el objetivo general.

Lo mismo realiza Reyes (2019) en un estudio sobre variables similares de este trabajo y encontró que existe una correlación entre el liderazgo que ejercen los maestros designados y la efectividad docente, el estudio encontró que se realiza en un modelo cuantitativo, no se manipulan las variables, es descriptivo, y los resultados son independientes para cada variable correlacionada. Se seleccionaron 127 maestros. Los resultados muestran que el Rho de Spearman  $r = 0,711$  indica una correlación alta y significativa entre la capacidad de liderazgo del personal designado por la autoridad educativa y trabajo de los docentes, y concluyen que, en efecto, si existe una relación proporcional entre las dos variables en la tarea.

También aporta Villanueva (2019) examinó la correlación de las variables liderazgo del componente pedagógico y el desempeño del maestro, mediante un diseño transaccional y de cuestionario aplicado a 1 director y 20 docentes entre 29 docentes, mostró una correlación de 0.442, correlación moderada entre ellos.

En las teorías más relevantes, tenemos El liderazgo se basa en la teoría del Gran Hombre, basadas en Mill (1997) y Nietzsche (2014). Existen personas que sobresalen, permitiendo que su pasión y una voluntad férrea, influyen en cambiar a los que los rodean. Estas personas tienen un genio para dominar a los demás, son dinámicas, quieren cambiar el mundo y son grandes inspiraciones. Por otro lado, el otro es menos romántico; Nuestra naturaleza es el conflicto y sometiendo a los débiles, siendo esencialmente guerreros y adaptándose a la sociedad actual, les permite seguir influenciado en gran medida de quienes están a su cargo.



Y la “Teoría de la contingencia” de Fiedler, Mori (2015), “Las circunstancias en las que se desarrolla la sociedad, los líderes eficaces deben adaptarse a los nuevos cambios, para poder influenciar de manera correcta a quienes tiene a su cargo”, dicho de esta manera, el estilo propio y las interacciones que se producen con los demás, es constante. Además, existen condiciones que muestran la relación e influencia del gerente sobre otros empleados” (p. 108). Mori (2015), sostiene: “Fiedler diseño el instrumento del trabajo menos aceptado (CMA). Permitiendo conocer las características de los individuos, midiendo su desempeño en las actividades tanto individuales, como grupales”. (p. 110).

Lo mismo se realizó con el desempeño docente tal cual la teoría de la equidad, incluyendo la visión del docente sobre el trato que recibe, la cual debe basarse en el trabajo con esos otros, las teorías de las expectativas, relacionada con la satisfacción que tiene el docente con respecto al trabajo, lo que hace (Klingner y Nabaldian, 2002). Estas teorías deben describir el trabajo didáctico y sus interacciones con otros participantes en la educación para que su trabajo sea efectivo (León, 2013). De esta manera, toda la información recopilada no solo se utilizará para mejorar las habilidades de los docentes sino también para transformar las escuelas (Minaka, 2009).

## VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas, el nivel de correlación de Pearson es de 0,91, evidencia un nivel de relación alta, demostrando que a un mayor nivel de aplicación del liderazgo directivo será mejor el rendimiento y participación de jornadas educativas y laborales.
2. El nivel de liderazgo directivo en una red educativa de Amazonas el 46.67% perciben en un nivel medio, porque el liderazgo incluye comunicativo, social, distribuido, colaborativo, distribuido, comunitario y emergente algo que no están demostrando los directivos.
3. El nivel de desempeño docente en una red educativa de Amazonas el 53.33% perciben en un nivel medio, su experiencia pedagógica, su vocación y compromiso con los alumnos no está siendo satisfactorio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directores tener la voluntad para capacitarse y conocer más afondo sobre sus tareas encomendadas, para lograr mejores resultados en el desempeño docente y en los aprendizajes de los estudiantes.
2. Se recomienda a la institución educativa invitar a talleres de liderazgo transformacional a los docentes, relacionando las dimensiones de la influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individual con la finalidad de fortalecer los procesos de desarrollo de personalidad e identidad a los docentes.
3. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa realizar periódicamente evaluaciones de desempeño a cada docente, con la finalidad de diagnosticar e identificar las necesidades de mejorar al personal docente.
4. Se recomienda al equipo de directores en conjunto con las autoridades de la zona a implementar programas de liderazgo transformacional para aumentar la práctica pedagógica y mantener el índice de desempeño.

## REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de maestría; Universidad de la Costa]. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Ahumada, F., Pino, M., y Galdames, S. (2016). *Marco para el Liderazgo Sistémico y el aprendizaje en Red: Los desafíos de la colaboración en Contextos de Competencia*. Líderes Educativos. Santiago de Chile.
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Madrid: Dykinson S.L.
- Aldana, J., Salón, M., y Guzmán, N. (2019, junio). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. CIENCIAMATRIA. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*
- Andere, E. (2017). *Director de escuela en el siglo XXI. ¿Jardinero, pulpo o capitán?* México: Siglo XXI. 197 pp. ISBN: 978-607-03-0818-5
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2013). *Liderazgo y educación. Santander*. Editorial de la Universidad de Cantabria, España.
- Bock, L. (2015). *Work Rules!: Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*. Twelve Hachette Book Group
- Bouwman, Runhaar, Wesselink, y Mulder (2019). Towards distributed leadership in vocational education and training schools: The interplay between formal leaders and team members. *Educational Management Administration and Leadership*. *Educational Management Administration & Leadership*. 2019, Vol. 47(4) 555–571<sup>a</sup> The Author(s) 2017
- Faria, R., Reis, P., & 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. <https://doi.org/10.6018/reifop.19.2.254891>
- García, L. (2011). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Garfield, Z., Rueden, C., y Hagen, E. (2018, 22 - 09). The evolutionary anthropology of political leadership. *The Leadership Quarterly* (30), 59-80. Doi doi.org/10.1016/j.leaqua. 2018.09.001
- Guillén, M. (2014). *Liderazgo*. Editorial Díaz de Santos.
- Groon, P., (2003). *The New Work of Educational Leaders*. Paul Chapman, Londres.
- Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.
- Hargreaves, A., Lorna, E. y Jin, R. (2008). *Improving School Leadership, Volume 1: Practice and Policy*. OECD. <https://www.oecd.org/publishing>
- Harwood, J., & Froehlich, D. (2017). Proactive feedback-seeking, teaching performance, and flourishing amongst teachers in an international primary school. In Agency at Work (pp. 425-444). *Springer, Cham.Performance. psicología Unemi*, 2(2), 32-40. Recuperado <https://bit.ly/2ZW0CyX>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IDB (2020). *Education in Times of Coronavirus: Latin America and the Caribbean's Education Systems in the Face of COVID-19*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/education-times-coronavirus-latin-america-and-caribbeans-education-systems-face-covid-19>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México, ELIAC.
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodólogo Approach. *International 27 Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. Recuperado: <https://bit.ly/3fhtR2q>

- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas; Guías para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Montevideo Uruguay; Granisa S.A.
- Martínez, J. (2015) *Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales*. Ecuador. Editorial El Universo.
- Mill, J. (1997). *El utilitarismo*. Barcelona. Ediciones Altaya S.A.
- Minaka, A. (2009). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela*. Sinéctica no.32 Tlaquepaque ene./jun. 2009. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2009000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008)
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Minedu (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima: ministerio de educación.
- Morales, P. (2016) *Liderazgo y educación*. México. Editorial Océano.
- Morí, E. (2015) *Los errores del liderazgo: casos y cosas de un líder*. Ecuador. Editorial. El planeta
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. (2da. Edición)*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Navarro, M. & Lladó, D. (2014). *La Gestión Escolar: una aproximación a su estudio*. México: Palibrio LLC.
- Nietzsche, F. (2014). *Más allá del bien y del mal*. Buenos Aires: Alianza
- Leithwood, K., Tomlinson, D. y Genge, M. (1996). *Transformational School Leadership*. Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers. International Handbook of Educational Leadership and Administration. Volumen 2. <http://internationalschoolleadership.com/>
- León, I. (2013). Gestión del conocimiento, formación docente de Educación. *Revista de Investigación* 79 (37). Dialnet-GestionDelConocimientoFormacionDocenteDeEducacionS4478189%20(3).pdf

- Leyva Carhuatanta, P. S. (2021). *Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5164>
- Luque, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23672>
- Ordoñez, C. Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020 Colloquium editorial, Ecuador. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Ordinola, D. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3224487>
- Paucar, A., & Carlos, J. (2019). *La inducción al profesorado novel de Educación Física y su desempeño profesional* [Tesis de Bachiller, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20107>
- Reyes, S. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica* [Tesis de doctor, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38348>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. doi://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, *Rev. esc.adm.neg.* 81, pp.111- 129. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>

- Valle, I. (2019). *El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos en las escuelas públicas de educación primaria madrileñas*. [Tesis doctoral. Universidad Pablo de Olavide Sevilla. España]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=234712>
- Villanueva, L. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo*, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2109>
- Waters, T., Marzano, R. J. y McNulty, B. (2003). *Balanced Leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Working paper. Denver: McRel.
- World Bank. (2020). *The COVID-19 Pandemic: Shocks to Education and Policy Responses*. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696> License: CC BY 3.0 IGO.



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de Operacionalización de Variable

Título del proyecto de investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.1:Liderazgo directivo	Martínez (2015) "Es el cúmulo de destrezas que una persona debe tener para influenciar de manera directa en la forma de pensar y/o de actuar de una o varias personas. Utiliza la motivación para alcanzar los objetivos a través del cumplimiento de cada una de sus tareas.	La variable de liderazgo directivo, esta variable será analizada por medio de la aplicación de un cuestionario conformados por 25 ítems y con alternativas, este cuestionario se aplicará a los docentes de las instituciones educativas de estudio de la red educativa de Amazonas	Gestión pedagógica	Mejoramiento de la enseñanza	<b>ORDINAL</b>  1 = bajo 2 = medio 3 = alto
				Trabajo en equipo	
				Supervisión y monitoreo de aula	
				Capacitaciones pedagógicas	
			Gestión institucional	Clima institucional	
				Solución de conflictos	
				Trabajo colaborativo del PEI, PCI Y RI	
			Gestión administrativa	Cultura institucional	
				Relaciones interpersonales.	
				Capacitación docente	
				Evaluación PAT	
			Estilos de dirección	Manejo del presupuesto	
				Toma de decisiones	
	Motivación y participación docente				

				Actitud autoritaria	
				Información oportuna y busca el bien común	
<b>V.2: Desempeño docente</b>	Guzmán (2016). "Es toda actividad pedagógica que realiza el maestro frente a sus alumnos para el logro de sus metas curriculares y de aprendizajes propuestos"	La variable de desempeño docente, está variable será analizada por medio de la aplicación de un cuestionario conformados por 25 ítems y con alternativas de respuesta, este cuestionario se aplicará a los docentes de las instituciones educativas de estudio de la red educativa de amazonas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes.	<b>ORDINAL</b>  1 = bajo 2 = medio 3 = alto
				Planificación curricular	
				Clima propicio para los estudiantes	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares	
				Procesos pedagógicos y didácticos	
				Desarrollo de estrategias metodológicas.	
				Evaluación	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática.	
				Colaboración y corresponsabilidad con la familia	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia.	
				Ética	

## Anexo 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del proyecto de investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cuál es la Relación del Liderazgo directivo con el desempeño docente en una red educativa de Amazonas?	Determinar la Relación del Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas.	<p>HI: El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en una red educativa de Amazonas</p>	Liderazgo directivo	Descriptivo correlacional	conformada por 15 instituciones educativas públicas de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria conformada por 84 docentes	La encuesta	<p>Para esta investigación, se utilizará el programa Microsoft Excel para clasificar los datos recogidos, introduciéndolos en tablas y diagramas estadístico sencillos.</p> <p>En el análisis estadístico, se utilizará el programa SPSS, que permite la captura de información y la investigación mediante la elaboración de tablas y gráficos cuando la información es desconcertante, como en este caso, utilizando en su mayor parte medidas distintas e inferenciales estadísticas.</p>
	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>						
	<p>OE1. Conocer el nivel del Liderazgo directivo en una red educativa de Amazonas</p> <p>OE2. Identificar el nivel de desempeño docente en una red educativa de Amazonas</p> <p>OE3. Determinar la relación de cada dimensión del Liderazgo directivo con el desempeño docente en una red educativa de Amazonas.</p>	No experimental transeccional o transversal	está dada por una intuición educativa de cada nivel de la educación básica regular conformada por 15 docentes	El Cuestionario			

**Anexo 3**

**ESCALA DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Estimado docente.

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

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

Escala de calificación:

<b>SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
4	3	2	1

<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>					
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>			
		siempre	Algunas veces	Casi nunca	nunca
<b>Orientación de los procesos pedagógicos - Gestión Pedagógica</b>					
1	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.				
2	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				
3	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
4	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).				
5	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula pertinente a ella.				
6	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas				
7	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.				
<b>Gestión institucional de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>					
8	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje				

9	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT,RI).				
10	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.				
11	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendolas barreras existentes.				
12	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				
13	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.(comités de aula, APAFA, CONEI).				
<b>Gestión Administrativa</b>					
14	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				
15	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 (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).				
16	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajoun enfoque orientado a resultados.				
17	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo desituaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				
18	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
19	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejorade los aprendizajes (Evaluación censal).				
20	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				
21	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.				
<b>Estilos de Dirección</b>					
22	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones				
23	El director muestra un estilo anárquico o liberal ( deja hacer , deja pasar)				
24	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario				
25	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida				

¡¡Gracias por su colaboración!!

## Anexo 4: ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente.

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

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

Escala de calificación:

SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1

DESEMPEÑO DOCENTE					
N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			
		siempre	Algunas veces	Casi nunca	nunca
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					

8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos				
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
24	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

¡¡Gracias por su colaboración!!

**Anexo 5:**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 Liderazgo Directivo	1. Gestión pedagógica	1. Mejoramiento de la enseñanza	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
			Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		X		
		2. Trabajo en equipo	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).	X		X		X		X		
			3. Supervisión y monitoreo de aula	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		X	
		Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora		X		X		X		X		
		4. Capacitaciones pedagógicas	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula pertinente a ella.	X		X		X		X		
			Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		X		
	2. Gestión institucional	5. Clima institucional	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviéndolas barreras existentes	X		X		X		X		
			Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
		6. Solución de conflictos	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		X		
			Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje).	X		X		X		X		
		7. Trabajo colaborativo del PEI, PCI Y RI	<i>seña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT,RI).</i>	X		X		X		X		



	8. Cultura institucional	promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	X		X		X		X		
3. Gestión administrativa	9. Relaciones interpersonales.	estiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
		nduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
	10. Capacitación docente	rige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		estiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejorad e los aprendizajes (Evaluación censal).	X		X		X		X		
	11. Evaluación PAT	estiona 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 (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula	X		X		X		X		
		estiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo desituaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		X		
12. Manejo del presupuesto	estiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio del as metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajou n enfoque orientado a resultados.	X		X		X		X			
	plementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa..	X		X		X		X			
4. Estilos de dirección	13. Toma de decisiones	director muestra un estilo anárquico o liberal ( deja hacer , deja pasar)	X		X		X		X		
	14. Motivación y participación docente	director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
	15. Actitud autoritaria	director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X		X		
	16. Información oportuna y busca el bien común	director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma del experto :

DNI. 16641200

  
Luis Arturo Montenegro Camacho  
LIC. ESTADÍSTICA  
MG. INVESTIGACIÓN  
DR. EDUCACIÓN  
COESPE 262

EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de variable de liderazgo directivo

**3. TESISISTA:**

Br. : Alexander Tineo Carrasco

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022

Luis Arturo Montenegro Camacho  
LIC. ESTADÍSTICA  
MG. INVESTIGACIÓN  
DR. EDUCACIÓN  
COESPE 262

Firma/ DNI. 16641200

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho  
EXPERTO



		<i>Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes</i>	X		X		X		X		
		<i>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</i>	X		X		X		X		
3. Participación en la gestión de la escuela	8. Actitud democrática	<i>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela</i>	X		X		X		X		
	9. Colaboración y corresponsabilidad con la familia	<i>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</i>	X		X		X		X		
<i>Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</i>		X		X		X		X			
4. Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente	10. Práctica y experiencia	<i>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes</i>	X		X		X		X		
		<i>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</i>	X		X		X		X		
		<i>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</i>	X		X		X		X		
	11. Ética	<i>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos</i>	X		X		X		X		
		<i>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho**

Firma del experto :

DNI. 16641200



**Luis Arturo Montenegro Camacho**  
 LIC. ESTADÍSTICA  
 MG. INVESTIGACIÓN  
 DR. EDUCACIÓN  
 COESPE 262

**EXPERTO EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable de Desempeño docente

### 3. TESISTA:

Br. : Alexander Tineo Carrasco

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022



Luis Arturo Montenegro Camacho  
LIC. ESTADÍSTICA  
MG. INVESTIGACIÓN  
DR. EDUCACIÓN  
COESPE 262

Firma/ DNI. 16641200

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho  
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 Liderazgo Directivo	1. Gestión pedagógica	1. Mejoramiento de la enseñanza	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
			Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		X		
		2. Trabajo en equipo	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).	X		X		X		X		
			Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		X		
		3. Supervisión y monitoreo de aula	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X		X		X		
			Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X		X		X		X		
	4. Capacitaciones pedagógicas	Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		X			
		5. Clima institucional	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendolas barreras existentes	X		X		X		X		
	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.		X		X		X		X			
	2. Gestión institucional	6. Solución de conflictos	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		X		
			Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje).	X		X		X		X		
		7. Trabajo colaborativo del PEI, PCI Y RI	seña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).	X		X		X		X		

3. Gestión administrativa	8. Cultura institucional	promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	X		X		X		X			
	9. Relaciones interpersonales.	gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X			
		promueve de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X			
	10. Capacitación docente	dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		X			
		gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejorad e los aprendizajes (Evaluación censal).	X		X		X		X			
	11. Evaluación PAT	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 (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula	X		X		X		X			
		gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo des ituciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		X			
	12. Manejo del presupuesto	gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio delas metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajou n enfoque orientado a resultados.	X		X		X		X			
		implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendiciónd e cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa..	X		X		X		X			
	4. Estilos de dirección	13. Toma de decisiones	director muestra un estilo anárquico o liberal ( deja hacer , deja pasar)	X		X		X		X		
		14. Motivación y participación docente	director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
		15. Actitud autoritaria	director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X		X		
16. Información oportuna y busca el bien común		director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Luis Montenegro Camacho**

DNI. 16672474

Firma del experto :



**Dr. Luis Montenegro Camacho**

DNI. 16672474

**EXPERTO EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable de liderazgo directivo

### 3. TESISISTA:

Br. : Alexander Tineo Carrasco

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022

Firma/DNI16672474

EXPERTO

Dr. Luis Montenegro Camacho



**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
V.2: desempeño docente	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Características de los estudiantes.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		X				
			Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		X				
			Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	X		X		X		X				
		2. Planificación curricular	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		X				
			Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		X				
			Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		X				
	3. Clima propicio para los estudiantes		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		X				
			Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		X				
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4. Dominio de los contenidos disciplinares	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		X				
			Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		X				
			Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		X				
		5. Procesos pedagógicos y didácticos	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X				
			6. Desarrollo de estrategias metodológicas.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	X		X		X		X			
		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.		X		X		X		X				
7. Evaluación			Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X				

			<i>Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes</i>	X		X		X		X		
			<i>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</i>	X		X		X		X		
3. Participación en la gestión de la escuela	8. Actitud democrática		<i>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela</i>	X		X		X		X		
		9. Colaboración y corresponsabilidad con la familia		<i>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</i>	X		X		X		X	
			<i>Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</i>	X		X		X		X		
4. Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente	10. Práctica y experiencia		<i>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes</i>	X		X		X		X		
			<i>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</i>	X		X		X		X		
		<i>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</i>	X		X		X		X			
	11. Ética		<i>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos</i>	X		X		X		X		
		<i>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</i>	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Luis Montenegro Camacho*

DNI. 16672474

Firma del experto :



*Dr. Luis Montenegro Camacho*

DNI. 16672474

**EXPERTO EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable de Desempeño docente

### 3. TESISISTA:

Br. : Alexander Tineo Carrasco

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022

Firma/DNI16672474

EXPERTO

Dr. Luis Montenegro Camacho



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 Liderazgo Directivo	1. Gestión pedagógica	1. Mejoramiento de la enseñanza	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
			Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		X		
		2. Trabajo en equipo	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).	X		X		X		X		
			Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		X		
		3. Supervisión y monitoreo de aula	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X		X		X		
			Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula pertinente a ella.	X		X		X		X		
	4. Capacitaciones pedagógicas	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		X			
		2. Gestión institucional	5. Clima institucional	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviéndolas barreras existentes	X		X		X		X	
	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			X		X		X		X		
	6. Solución de conflictos		Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		X		
		Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje).	X		X		X		X			
	7. Trabajo colaborativo del PEI, PCI Y RI	<i>seña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).</i>	X		X		X		X			

	8. Cultura institucional	promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	X		X		X		X		
3. Gestión administrativa	9. Relaciones interpersonales.	estiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
		duce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		X		
	10. Capacitación docente	rige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		estiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	X		X		X		X		
	11. Evaluación PAT	estiona 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 (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula)	X		X		X		X		
		estiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		X		
12. Manejo del presupuesto	estiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		X			
	plementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa..	X		X		X		X			
4. Estilos de dirección	13. Toma de decisiones	director muestra un estilo anárquico o liberal ( deja hacer , deja pasar)	X		X		X		X		
	14. Motivación y participación docente	director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
	15. Actitud autoritaria	director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X		X		
	16. Información oportuna y busca el bien común	director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mag. Celinda Yovanny Fernandez Manosalva

DNI 42091989

Firma del experto :



Mag. Celinda Y. Fernández Manosalva  
C. M. 1042091989  
DIRECTORA

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable de liderazgo directivo

### 3. TESISISTA:

Br. : Alexander Tineo Carrasco

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022

 <p>Mag. Celinda Y. Fernández Manasales C.M. 3042091989 DIRECTORA</p> <p>Firma/DNI: 42091989</p> <p>EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	---------------

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
V.2: desempeño docente	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Características de los estudiantes.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		X				
			Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		X				
			Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	X		X		X		X				
		2. Planificación curricular	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		X				
			Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		X				
			Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		X				
	3. Clima propicio para los estudiantes	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		X					
		Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		X					
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4. Dominio de los contenidos disciplinares	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		X				
			Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		X				
			Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		X				
		5. Procesos pedagógicos y didácticos	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		X				
			Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	X		X		X		X				
			Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		X				

4. Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente	7. Evaluación	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X			
		Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X		X			
		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		X			
	3. Participación en la gestión de la escuela	8. Actitud democrática	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	X		X		X		X		
		9. Colaboración y corresponsabilidad con la familia	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X		X		
	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno		X		X		X		X			
	10. Práctica y experiencia	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		X			
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		X			
		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		X			
		11. Ética	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	X		X		X		X		
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mag. Celinda Yovanny

Fernandez Manosalva DNI 42091989

Firma del experto :



Mag. Celinda Y. Fernández Manosalva  
C.M. 1042091989  
DIRECTORA

EXPERTO EVALUADOR





## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable de Desempeño docente

### 3. TESISTA:

Br. : Alexander Tineo Carrasco

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de julio de 2022

 <p>Mag. Celinda Y. Fernández Manasquez C.M. 4042091989 DIRECTORA</p> <p>Firma/DNI: 42091989</p> <p>EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	---------------



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**  
Nombres **LUIS**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16672474**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **17/06/2014**  
Resolución/Acta **0742-2014-UCV**  
Diploma **A1670953**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**



CÓDIGO VIRTUAL 0000768138

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Junio de 2022

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 06/06/2022 22:31:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**  
Nombres **LUIS ARTURO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16641200**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **29/12/17**  
Resolución/Acta **0422-2017-UCV**  
Diploma **052-023316**  
Fecha Matrícula **05/01/2013**  
Fecha Egreso **31/12/2014**



Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Junio de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA

JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 06/06/2022 22:37:34-0500

CÓDIGO VIRTUAL 0000768151

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ MANOSALVA**  
Nombres **CELINDA YOVANNY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42091989**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **20/10/2014**  
Resolución/Acta **1049-2014-UCV**  
Diploma **A1806163**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**



Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Agosto de 2022

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 12/08/2022 19:41:48-0500

CÓDIGO VIRTUAL 0000862111

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

**CROQUIS DE LA RED EDUCATIVA DE ESTUDIO DE ESTUDIO**

Leyenda:



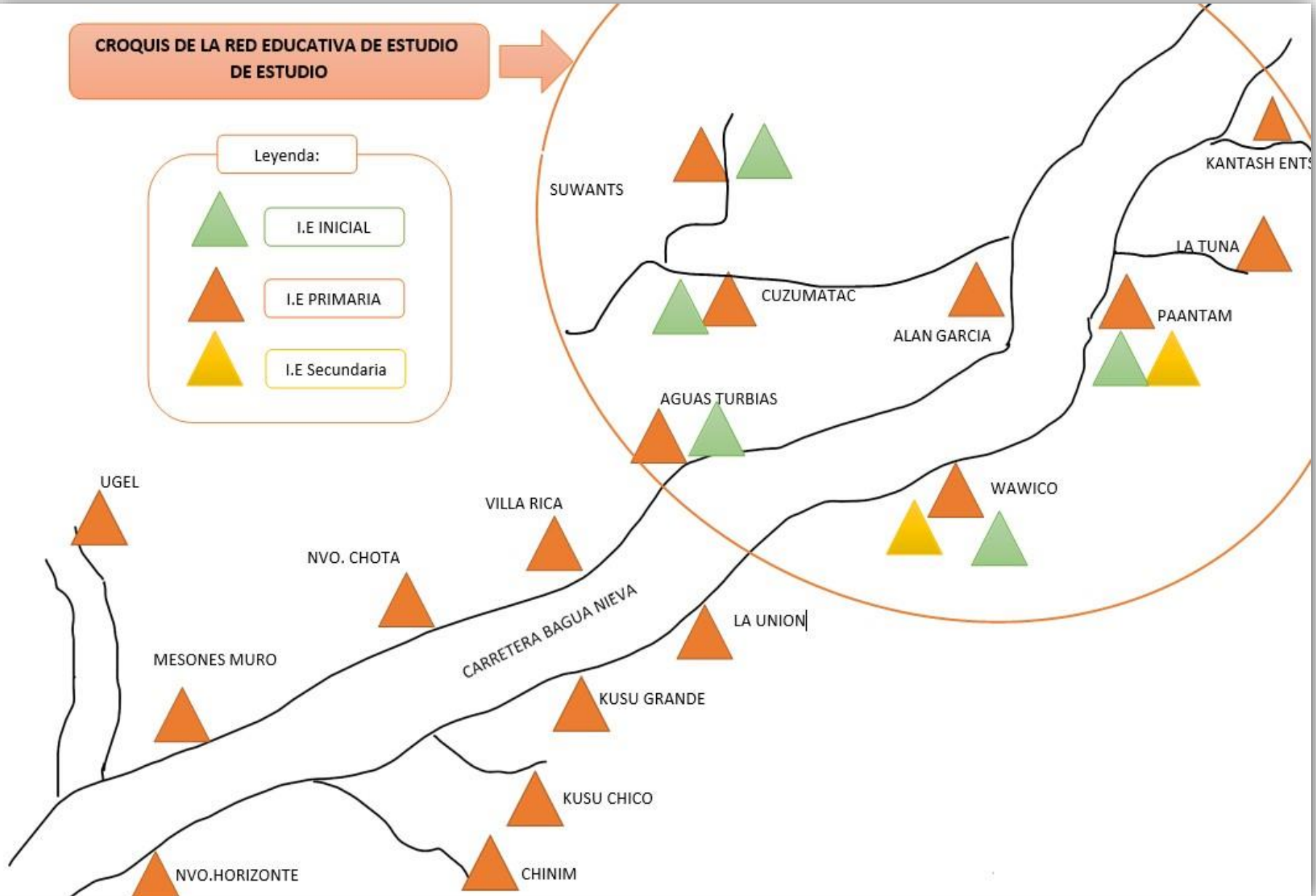
I.E. INICIAL



I.E. PRIMARIA



I.E. Secundaria





## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Aplicación de instrumento nivel inicial de una red educativa de Amazonas



Aplicación de instrumento nivel secundaria de una red educativa de Amazonas



Aplicación de instrumento nivel primaria de una red educativa de Amazonas





# Confiabilidad del Desempeño del docente

to5] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliación

**Fiabilidad**

**Escala: Desempeño Docente**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	25

*Estadísticas de total de elemento*

Media de	Varianza	Alfa de
----------	----------	---------

Tineo prueba.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

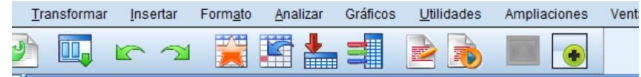
22 : DD24 Visible: 51 de 51 variables

	DD 1	DD 2	DD 3	DD 4	DD 5	DD 6	DD 7	DD 8	DD 9	DD 10	DD 11	DD 12	DD 13	DD 14	DD 15	DD 16	DD 17	DD 18	DD 19	DD 20	DD 21	DD 22	DD 23	DD 24	DD 25
1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
2	1	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	1
3	4	3	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	4	1	4	1	4	3	1	4	2	1	4	4	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	1	2	3	1	2	2	3	1	4	4	3	4	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2
7	1	2	4	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	1	1	3	4	3	3	4
8	1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	1	4	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1
9	2	3	2	2	1	4	4	3	1	3	4	2	2	4	3	1	3	3	1	3	1	1	4	1	2
10	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1
11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
12	3	2	2	4	4	1	4	4	1	1	4	2	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2
13	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
14	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	1	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	2
15	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2
16																									
17																									
18																									
19																									
20																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON





*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LiE1	48,67	171,095	,668	,896
LiE2	48,47	164,981	,690	,894
LiE3	48,13	165,552	,717	,893
LiE4	48,27	177,067	,245	,904
LiE5	48,00	165,000	,600	,896
LiE6	48,53	175,981	,365	,901
LiE7	48,13	169,552	,560	,897
LiE8	48,73	178,210	,278	,903
LiE9	48,47	164,981	,648	,895
LiE10	48,27	173,781	,458	,899
LiE11	48,00	177,429	,277	,903
LiE12	48,73	185,352	-,023	,909
LiE13	48,47	166,124	,752	,893
LiE14	48,60	172,400	,624	,897
LiE15	48,20	170,029	,664	,895
LiE16	48,60	167,686	,702	,894

LiE17	47,73	170,781	,470	,899
LiE18	48,00	180,857	,131	,906
LiE19	48,07	183,352	,075	,906
LiE20	48,33	172,381	,391	,901
LiE21	48,60	162,400	,752	,892
LiE22	48,60	175,114	,431	,900
LiE23	48,53	166,552	,710	,894
LiE24	48,80	173,743	,587	,897
LiE25	48,67	165,238	,680	,894

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=DD1 DD2 DD3 DD4 DD5 DD6 DD7 DD8 DD9 DD10 DD11 DD12 DD13
DD20 DD21 DD22 DD23 DD24 DD25
/SCALE('Desempeño Docente') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Fiabilidad**

**Escala: Desempeño Docente**

*Resumen de procesamiento de casos*

N %



*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DD1	55,47	250,124	,696	,926
DD2	55,33	243,524	,811	,924
DD3	55,07	261,781	,437	,930
DD4	55,07	247,924	,701	,926
DD5	55,40	255,257	,566	,928
DD6	55,20	255,171	,538	,928
DD7	55,13	256,124	,542	,928
DD8	55,40	252,971	,636	,927
DD9	55,67	258,381	,555	,928
DD10	55,27	252,210	,563	,928
DD11	54,93	261,924	,366	,931
DD12	55,20	256,886	,524	,929
DD13	54,93	261,781	,304	,933
DD14	55,27	246,924	,671	,926
DD15	54,87	254,124	,658	,927
DD16	55,33	256,667	,597	,928
DD17	54,80	251,886	,689	,926
DD18	55,33	248,810	,804	,925
DD19	55,07	260,638	,332	,932
DD20	55,53	252,981	,630	,927
DD21	55,27	256,638	,640	,927
DD22	55,20	258,171	,400	,931
DD23	55,07	258,924	,454	,930
DD24	55,47	258,838	,471	,929
DD25	55,53	248,410	,829	,924

# Evidencia de la Base de datos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

B4 1

Liderazgo Educativo																									
	D1					D2					D3					D4									
SUJET	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	4	3	1	2	1	1	1	1
3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4
5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
6	3	1	2	1	4	3	3	1	4	1	3	1	2	1	3	2	3	3	2	4	4	1	2	3	1
7	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
8	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1
9	2	3	4	4	3	1	3	1	3	3	4	1	3	3	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3
10	1	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1
11	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
12	3	2	4	2	4	2	4	1	1	3	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	1	4	3
13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1
14	2	4	4	1	4	1	3	2	4	4	2	1	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
15	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	3	4	1	2	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad: Alfa de Cronbach: 0.902, N de elementos: 25

Estadísticas de total de elemento: Cronbach's alpha: 0.896, Escala si el elemento se ha suprimido: 48.67, Escala si el elemento se ha corregido: 171.095

Liderazgo Educativo Desempeño Docente

Listo Accesibilidad: es necesario investigar

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

B3 P1

DESEMPEÑO DOCENTE																									
	D1					D2					D3					D4									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
1	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	1	4	1	2	4	1	2	4	1
4	3	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	4	1	4	1	4	3	1	4	2	1	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	1	2	2	3	1	4	4	3	4	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2
1	2	4	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	1	1	3	4	3	3	3	4
1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	1	4	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1
2	3	2	2	1	4	4	3	1	3	4	2	2	4	3	1	3	3	1	3	1	1	4	1	4	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	2	2	4	4	1	4	4	1	1	4	2	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	1	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	1	2
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2

Estadísticas de fiabilidad: Alfa de Cronbach: 0.902, N de elementos: 25

Estadísticas de total de elemento: Media de escala si el elemento se ha suprimido: 48.67, Varianza de escala si el elemento se ha suprimido: 171.095, Correlación total de Cronbach's alpha si el elemento se ha suprimido: 0.896

Liderazgo Educativo Desempeño Docente

Listo Accesibilidad: es necesario investigar