



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la red educativa de educación inicial N°2 de Chimbote, Áncash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ormeño Garcia, Magaly Ruby (orcid.org/0000-0001-6973-8933)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, dedico esta tesis, con mucho cariño a mi amado padre Walter Ormeño, por su amor incondicional y apoyo para el logro de mis objetivos.

Magaly.

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A las docentes y directivos de las 2 instituciones educativas, por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por brindarme conocimientos que hoy en día hacen posible, la conclusión de la investigación.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	16
Tabla 2. Distribución de la población	17
Tabla 3. Tabla cruzada del Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente	22
Tabla 4. Correlación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente	23
Tabla 5. Niveles de Liderazgo Directivo	24
Tabla 6. Niveles de condiciones para el desempeño docente	25
Tabla 7. Cruce de la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente	26
Tabla 8. Relación de la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente	27
Tabla 9. Cruce de desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente	28
Tabla 10. Relación de desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente	29
Tabla 11. Cruce de rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente	30
Tabla 12. Relación de rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente	31
Tabla 13. Cruce de gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente	32
Tabla 14. Relación de gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente	33

Resumen

El estudio presento como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – Correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 36 docentes y la muestra se conformó por la misma cantidad, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario liderazgo directivo Y el cuestionario, condiciones para el desempeño docente, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,575$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar o disminuir el nivel de liderazgo directivo, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo Directivo, condiciones para el desempeño docente, formación docente

Abstract

The study presented as a general objective to determine the relationship between Directive Leadership and conditions for teaching performance in the Educational Network of Initial Education No. 2 of Chimbote, Ancash, in the year 2022, for which it was based on the basic type, with an approach quantitative, for presenting numerical results, with a non-experimental design

- Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 36 teachers and the sample was made up of the same amount, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying the survey as a technique and as an instrument the managerial leadership questionnaire AND the questionnaire, conditions for teaching performance, validating by 3 experts and reliability by the Cronbach's Alpha method, reaching the conclusion: There is a significant, direct and moderate intensity relationship between Leadership Directive and conditions for teaching performance; From the perception of the teachers surveyed, a correlation coefficient of $Rho = 0.575$ and a $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$ were determined; that is, by increasing or decreasing the level of managerial leadership, the level of conditions for teaching performance also increases or decreases directly and strongly.

Keywords: Directive leadership, conditions for teacher performance, teacher training

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación ha tenido variaciones, ante los diversos cambios, todos ellos relacionados con la sociedad del conocimiento, esto requiere de individuos con habilidades, destrezas y competencias adecuadas a las exigencias del nuevo escenario y por ello los colegios necesitan renovarse tanto en infraestructura, como tener un líder que favorezca las condiciones del buen desempeño del docente, estos factores determinan el excelente desarrollo para un mejor aprendizaje de los estudiantes.

En México durante el 2017 se han registrado problemas de gestión en las instituciones educativas públicas, presentando problemas de infraestructura que limitan el desempeño de los docentes y el desarrollo de sus clases (Reyes et al., 2017). Lo expresado concuerda con lo ocurrido en Paraguay, mostrando que los docentes no se encuentran involucrados e identificados con las instituciones educativas, reflejado en el desempeño que presentan y en los niveles de aprendizajes alcanzados por los estudiantes (Hasek y Ortiz, 2021). En Chile la pandemia del COVID-19 ha expuesto los problemas administrativos y pedagógicos en las instituciones educativas, mostrando la ausencia de comunicación efectiva en el trabajo remoto y gran parte de los docentes no presentaban las competencias necesarias para desarrollar sesiones virtuales (Rojas et al., 2020). Finalmente, en Ecuador, durante el aislamiento social se inició las actividades educativas de manera virtual, mostrando falta de comunicación entre el director y los docentes sobre los recursos que se deben utilizar en el desarrollo de las sesiones y la ausencia de capacitación en el desarrollo de las capacidades tecnológicas (Macancela y Paredes, 2021).

En Perú el inicio de las sesiones durante el 2020, expuso los problemas de gestión educativa que afrontó el país, mostrando que los docentes y estudiantes de las zonas rurales se encontraban limitados por la capacidad tecnológica y no se desarrolló las sesiones con la calidad educativa esperada (Tafur et al., 2020). Nuestro país ha sido golpeado en el campo educativo por la pandemia, muchos de los directores no presentaron las competencias requeridas para realizar la articulación de información con los docentes y se perdió la calidad educativa deseada (Vásquez et al., 2021). Sin duda la gestión del director y el trabajo que

realice con los docentes fueron los determinantes, para desarrollar las capacitaciones necesarias y se brinden las sesiones remotas, es importante que el director mantenga constante comunicación con los docentes y se trabaje con los padres de familia como soporte al aprendizaje de los estudiantes (Mestanza y Vega,2021).

En el caso de la región Ancash y el contexto local el rol que cumple el director y las acciones que realice son fundamentales para que los docentes realicen sus actividades con normalidad, es importante mantener la comunicación con el docente. Muchas de las instituciones educativas de la localidad han perdido comunicación periódica entre el director y los docentes, se ha dejado de lado brindar el soporte necesario al docente para que pueda desarrollar sus sesiones. En el caso de las instituciones del nivel inicial de la red 2 – Chimbote, seleccionadas para el estudio se ha registrado casos similares a los presentados en el contexto internacional y nacional, donde las acciones que realice el director, impactan en el desempeño que presenten los docentes, muchos de los docentes argumentan que no sienten el apoyo del director durante el año 2020, en la actualidad con el inicio de las clases presenciales, aún falta la articulación de información para el desarrollo de las sesiones. Es el director quien debe brindar el seguimiento y acompañamientos a los docentes para registrar los incidentes que presenten y establecer medidas correctivas, pero esta acción no se realiza, afectando al desempeño de los docentes.

Bajo lo expuesto se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?; Con ello se tiene los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre mostrar dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?; ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?; ¿Cuál es la relación entre el rediseño de la organización y condiciones para el

desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?; ¿Cuál es la relación entre la gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022?

En la justificación que presenta el estudio se tiene el aspecto social, mencionando que el desarrollo del estudio involucró un diagnóstico de las instituciones educativas analizadas, para conocer la percepción que se presenta sobre el liderazgo directivo y las condiciones para el desempeño docente, estableciendo las fortalezas y debilidades. En la justificación práctica, en el desarrollo del estudio se aplicaron técnicas estadísticas que permitieron analizar los niveles de las variables por medio de porcentajes, permitiendo detectar los elementos que requieren mayor apoyo en su mejora, estableciendo recomendaciones que proporcionen las alternativas de solución a la problemática analizada. En la justificación metodológica, el desarrollo del estudio permite elaborar y adaptar instrumentos para desarrollar el recojo de datos, los cuales podrán ser utilizados en futuros estudios para analizar otros contextos, considerando de gran utilidad para la comunidad científica. Finalmente, en el campo teórico, el estudio obtuvo resultados y conclusiones que fueron considerados como fuente de información para analizar futuros estudios, siendo utilizados como antecedentes.

Para ello se propone como objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; Con ello se tiene los objetivos específicos: determinar la relación entre mostrar dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; luego: Establecer la relación entre el desarrollo de personas y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; Señalarla relación entre el rediseño de la organización y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; finalmente: Establecer la relación entre la gestión de la enseñanza y

aprendizaje en la escuela, con las condiciones para el desempeño docente en la RedEducativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

La hipótesis general propuesta: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; Con ello se tiene las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre mostrar dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación InicialN°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; luego: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022: Existe relación significativa entre el rediseño de la organización y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; finalmente: Existe relación significativa entre la gestión dela enseñanza y aprendizaje en la escuela y las condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Paternina (2021), desarrollo una investigación analizando como se presenta el liderazgo que ejerce el director en la calidad educativa, que se brinda en una Institución Educativa de Panamá, basando en el diseño no experimental, realizando un análisis por medio de instrumentos sin alterar el comportamiento que se presente en la muestra, llegando a concluir: Los resultados estadísticos demostraron una aceptación de 0.798, con un valor de significancia de 0.000, considerados como una relación positiva y significativa presentada entre el liderazgo y la calidad educativa, mostrando que las acciones que realice el director para mejorar la calidad educativa que se presente en la institución es favorable para los docentes y los estudiantes.

Fonseca (2020), desarrollo un estudio con la finalidad de analizar cómo se presenta el liderazgo directivo y la relación que presenta con el desempeño docente en instituciones educativas de Magdalena, para ello se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: El liderazgo de los directores es fundamental en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que ellos marcan la ruta para el desarrollo institucional, pero generalmente seguido por la relajación de la red educativa. Por lo tanto, la cultura tiene que ser reforzada. Organización de gestión desembolsada basada totalmente en aceptar como verdadero, lo que puede completarse a través de estimular la participación entre canales formales y casuales.

Ordoñez et al. (2020), desarrollaron un estudio que se basa en el análisis del liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativa de Ecuador, durante el proceso del estudio se tuvo en consideración los lineamientos expresados en los estudios transversales, porque la información se obtuvo en un solo momento y se consideró con diseño no experimental, logrando concluir: el liderazgo es una fuente primordial en las instituciones educativas y es el promotor del desempeño docente que se presente, es por ello que las acciones que realice el director debe estar enfocada al involucramiento de los docentes y se pueda alcanzar las metas establecidas y desarrollar los procesos pedagógicos necesarios que permitan obtener los resultados esperados.

El aporte que realizó Orellana (2019), con el desarrollo de su estudio que se basa en el análisis del liderazgo que ejerce el director y la relación que se presenta, con el desempeño docente en instituciones educativas del Salvador, para ello se basó en el diseño no experimental, realizando observaciones sin intervenir en el comportamiento de los sujetos que conforman la muestra, logrando concluir: Se ha registrado un nivel de relación del 0.274 y un valor de significancia de 0.05, demostrando la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas que son liderazgo y el desempeño docente, reflejando que las acciones que realice el director son favorables, para que los docentes presenten un desempeño acorde a las expectativas esperadas por la dirección y por los padres de familia.

Lo desarrollado por Ríos et al. (2017), con su estudio que presenta como finalidad analizar cómo se presenta el liderazgo directivo y la relación que presenta con el éxito escolar en una institución educativa de Colombia, basado en el diseño no experimental, mostrando observaciones para realizar la recolección de datos y llegando a concluir: el liderazgo presenta las acciones necesarias para que la institución educativa presente el cumplimiento de sus objetivos, mostrando que el director trabaja de manera articulada con los docentes en las actividades a desarrollar en el proceso pedagógico, involucrándolos en los procesos y obteniendo los resultados esperados. Por otro lado, los docentes sienten el apoyo del directoren las actividades que realizan facilitando su desempeño.

En el contexto nacional se tiene a Vega (2018), con el desarrollo de su estudio que se basa en el análisis del liderazgo directivo y la relación que presenta con el desempeño docente de una I.E. de Lima, para ello se basó en el análisis no experimental, con enfoque cuantitativo, logrando concluir: Se ha demostrado la existencia de una relación entre las variables con un valor de Kendall de 0.505 afirmando que se presenta una relación moderada y significativa porque el valor de sig. =0.000, considerada como menor al margen 0.05, confirmando la hipótesis propuesta en el estudio y procediendo al rechazo de la hipótesis nula. Con ello se logró demostrar la importancia que ejerce el liderazgo para el cumplimiento de un óptimo desempeño por los docentes.

Otro estudio que se considera relevante es lo ejecutado por Zúñiga (2018), con su investigación que presenta como objetivo conocer la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E. Pública, para ello se basó en el diseño no experimental, realizando observaciones y analizando el contexto, llegando a concluir: Se ha demostrado por la prueba del Rho = -0.185 la existencia de una relación inversa y baja entre las variables analizadas, por otro lado el valor de sig. = 0.281 considerada como mayor al 0.05, afirmando la hipótesis nula, mencionando que en la entidad el liderazgo no ejerce influencia en el desempeño que presentan los docentes. En esta realidad se pudo reflejar que los docentes no sienten que el director es el que impulsa su buen desempeño en las sesiones de clase.

Valderrama y Montenegro (2019), desarrollaron su estudio con la finalidad de conocer el grado de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una I.E. de Piura, su estudio se consideró transversal porque la información se obtuvo en un solo momento, logrando concluir: Referente a la prueba estadística para demostrar la relación que se presenta entre las variables se ha obtenido un valor de 0.978, con un valor de sig. = 0.00 confirmando la existencia de una relación alta entre las variables y al ser el valor de la significancia menor al 0.05 se comprueba la hipótesis y se procede con el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que las acciones que realice el director en la gestión con los procesos y recursos de la institución presentan inferencia en el desempeño de los docentes.

Flores (2021), presento su investigación con la finalidad de analizar cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño que presentan los docentes de una I.E. de Ica, para la ejecución del estudio se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: Se ha registrado un valor de Rho 0.678 considerado como positiva media y un valor de sig. = 0.000, ubicada por debajo del 0.05, afirmando que la relación registrada es significativa y siendo suficiente para realizar el rechazo de la hipótesis nula. Quedando demostrada que las acciones que desarrolle el director afectan al desempeño que presentan.

Escalante (2021), en el contexto de Lima desarrollo su estudio con la finalidad de analizar el grado de relación que se presenta, para ello se basó en el análisis no experimental, con enfoque cuantitativo, logrando concluir: se ha evidenciado un valor de $r = 0.676$ analizada como positiva media, además el valor obtenido de la significancia es de 0.001, evaluada como menor al 0.05, considerada como sustento suficiente para proceder con el rechazo de la hipótesis nula y procediendo con la aceptación de la hipótesis propuesta en el estudio.

En el contexto local se tiene a Bojórquez (2019), en Chimbote con su estudio cuya finalidad fue analizar el nivel de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, para ello se estudió bajo el lineamiento transversal porque la información se obtuvo en un solo momento, logrando concluir: Se ha registrado un valor de $r = 0.775$ evaluada dentro del intervalo de positiva considerable con un valor de sig. = 0.000, registrada por debajo del 0.05, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula. Con ello se refleja que las acciones que se realicen a nivel de liderazgo por parte del director ejercen su influencia en el desempeño que presenten.

En estudio de Salas (2016); con el objetivo de analizar cómo se presenta la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una I.E. de Chimbote, para ello se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: La relación registrada fue significativa con $Rho = 0.768$ y sig. 0.000 entre las variables analizadas, mostrando que las acciones que realice el director presentan sus repercusiones en el desempeño que presenten los docentes.

Finalmente se tiene el estudio de Vásquez et al. (2022), con su estudio que presento como objetivo conocer la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño docente en instituciones educativas de Chimbote, para ello se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: Se ha encontrado un valor de 0.647 entre los elementos seleccionados para el análisis en el estudio, mostrando que el trabajo remoto presenta sus repercusiones en el desempeño que muestren los docentes de la institución educativa, por otro lado

la gestión que realice la dirección es fundamental para brindarle las herramientas necesarias a los docentes para que puedan desarrollar sus actividades.

Dentro de la fundamentación teórica de liderazgo directivo se vuelve extra importante, ya que permite fomentar la palabra y la búsqueda de consenso. Esta dinámica política está íntimamente relacionada con la macroestructura de orden jerárquico, racional y lineal. Por lo tanto, analizarlo aborda llegar al núcleo de los modos de vida institucionales, develando las razones ocultas que dan origen a sus conflictos, atravesando su base constitutiva (Salvadory Sánchez, 2018).

El liderazgo directivo se orienta hacia el logro de una educación de calidad, buscando la formación integral de las personas, quienes asumen transformaciones y demandas de la sociedad del conocimiento, durante toda la vida, sobre la base de la investigación y la práctica de valores democráticos, necesarios para atender los procesos de cambios, la equidad, libertad, participación, cooperación y solidaridad (Maya, Aldana y Isea, 2019).

Flores y Barriga (2020) afirmaron que la acción del liderazgo directivo no solo es crítica por la función administrativa que desempeña el director, sino también por el conjunto de acciones que realiza para que los académicos puedan investigar. Estas acciones pueden ser como: administrar una buena infraestructura educativa, un clima institucional positivo que asegure tomar las decisiones adecuadas y sobre todo, el trabajo en equipo para la mejora de la institución educativa.

El liderazgo se enfoca en la ruta de una organización; Entonces, es de suma importancia saber que, al igual que los talentos gerenciales, el jefe ahora es capaz no solo de comprender lo que es correcto, sino también de hacer lo correcto; de lo contrario, si es consciente de lo que es propio y no puede alcanzarlo, fracasa en su gestión. Dentro de un contexto académico, es vital y relevante tener un líder con esos rasgos para liderar el camino y lograr los sueños dentro de su idea educativa. En consecuencia, el director es la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la afición humana, profesional o privada (Arana y Coronado, 2017).

Todo director educativo debe tener una cadena de características personales y competencias de control, con las que pueda alcanzar eficientemente los sueños con la participación viva de los principales actores académicos, véanse docentes y alumnos. En este mismo sentido, se dice lo siguiente: “definir los valores a promover no siempre es limpio, porque hay puntos de vista distintivos más aún, los valores mismos califican la solución”; es decir, el supervisor aclara los valores a promover dentro del grupo (Yangali y Torres, 2020).

Las dimensiones consideradas para el liderazgo directivo se tienen a lo mencionado por Maureira (2018), quien especifica cuatro elementos importantes que se debe desarrollar en toda institución educativa que son: Dirección del futuro, luego presenta a desarrollar personas, de ahí describe a rediseñar la organización y gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.

Dirección del futuro, se refiere a realizar el esfuerzo de motivar al docente referente al trabajo que realiza en aula, resaltando la importancia que tiene su trabajo para cumplir con las metas institucionales (Dueñas et al., 2021).

Desarrollar personas, sirve de soporte para la construcción del conocimiento y desarrollo de habilidades que requieren los docentes para el cumplimiento de las metas institucionales, así como generar compromiso con las disposiciones institucionales para lograr el desarrollo educativo (Chumacero y Carrión, 2021).

Rediseñar la organización, se refiere a las acciones que realiza el director con la finalidad de establecer las condiciones necesarias que permita a los docentes fortalecer sus competencias profesionales y generar involucramiento en el desarrollo de sesiones (Leal et al., 2016).

Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela, se vincula con las actividades que desarrolla el director con la finalidad de articular las sesiones de aprendizaje y la supervisión que ejerce para su cumplimiento (Orbegoso, 2019).

El liderazgo se considera como el procedimiento en el que el sujeto ejerce un grado de incidencia en un grupo de personas con el fin de lograr o conseguir ciertas metas u objetivos en una situación determinada. Así mismo, el liderazgo se considera como un tipo de liderazgo especial que conduce a transformaciones positivas entre aquellos que rodean al líder (Kcahuet al., 2021).

Mejorar la excelencia de los directores es una tarea pendiente que obliga a las naciones a considerar la gestión como un eje significativo de sus reformas educativas. Para ello, se amplían las responsabilidades de los directores y las expectativas de su cargo, cuando se considera que son ellos quienes inciden en las consecuencias de la gestión de las instituciones (Riveros, 2017).

Stoll y Temperley (2009) argumentan que: Los líderes escolares pueden influir de manera más sencilla en los resultados de los alumnos si tienen suficiente autonomía para tomar decisiones cruciales sobre el currículo y educación del formador; Además, sus principales áreas de responsabilidad deben prestar atención a mejorar el aprendizaje de los alumnos. Los países eligen cada vez más la toma de decisiones descentralizada y la equilibran con regímenes de responsabilidad más centralizados, que incluyen pruebas estandarizadas.

Por otro lado, se tiene el fundamento teórico de la variable desempeño docente, se considera como el potencial para enfrentar demandas complicadas, contando con fuentes psicosociales, consistentes en capacidades y actitudes en un contexto específico y la forma en que maneja los equipos disponibles, tanto físicos como socioculturales (Soria et al., 2020). El desempeño docente de la enseñanza se conoce por el cumplimiento en sus funciones; esto ha sido decidido por factores relacionados con la actividad educativa, el alumno y el entorno (Guizado, 2020).

La mayoría de los sistemas académicos en América Latina han tenido un gran desarrollo en sus propuestas de profesión docente, una de las principales tendencias para reforzar la profesionalización de los docentes y potenciar el perfeccionamiento del coaching en la carrera internacional ha sido la evaluación del desempeño de los docentes en función principalmente de la implementación de estándares expertos de desempeño general (Franco, 2019).

El desempeño docente como interés educativo es un método complicado que se desarrolla en eventualidades puntuales, llenas de conflictos que requieren declaraciones políticas sociales y éticas. Son áreas para la evaluación, la imagen reflejada y la producción de saberes acerca de la enseñanza, el grupo instructivo y los contextos (UNESCO, 2019).

Luego de analizar las modalidades que se presenta en una institución educativa se tiene a las dimensiones que se asemejan a la realidad que se presenta en la entidad, mostrando como dimensión a la formación docente, luego se tiene a la infraestructura, equipos y materiales educativos y al ambiente de trabajo que se percibe en la entidad.

La primera dimensión es formación docente, se define como la optimización de las competencias que debe presentar un docente en el desarrollo de sus sesiones basado en las capacitaciones internas y externas que realiza, junto a ello se basa en el trabajo colaborativo que realiza, de ahí se tiene a la articulación de la comunicación que se presenta y finalmente se refiere a la retroalimentación que se realiza (Stephen y Saldívar, 2016).

La segunda dimensión es infraestructura, equipos y materiales educativos, se define como los espacios físicos y las condiciones en las que se encuentra los ambientes de trabajo de los docentes, además con el soporte de materiales que se le brinda al docente para el desarrollo de las sesiones (Pacheco, 2021).

La tercera dimensión es ambiente de trabajo, se refiere al estado emocional que se percibe en la institución educativa, relaciona como el clima laboral, basado en las relaciones entre los docentes, la comunicación que se presenta y los factores personales de cada docente (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

La evaluación del desempeño de los docentes implica definir, en un contexto institucional, las dimensiones que significan un perfil de lo que se prevé del cuerpo técnico. Aunque es difícil establecer un marco de referencia para las habilidades de coaching en todas las mejores instituciones de formación, la experiencia acumulada a través de la literatura indica que las habilidades relacionadas con las características de: coaching, investigación, tutoría, gestión y administración han

sido cubiertas, si la intención es hacer de la escuela una realidad para todos, entonces puede ser perfecto que el perfil del docente recoja factores de inclusión y socioemocionales. El primero termina en entrenar las capacidades en cuanto a la variedad de personas, mediante la detección de sus variaciones y deseos didácticos precisos, mientras que el segundo especifica que los elementos socioafectivos y emocionales de los docentes tienen un gran impacto después de que los tienen y negativamente una vez que carecen de ellos (Carranza et al., 2021).

Si bien se considera que la evaluación del desempeño docente debe tener como objetivo ofrecer observaciones al docente para persuadirle de un desarrollo satisfactorio y, al mismo tiempo, servir como un mecanismo de responsabilidad, se ha visto que muchas veces no es así. Se lleva a cabo. Esta doble causa muestra la necesidad de estadísticas diferenciadas al interpretar los datos obtenidos del método de evaluación. (Gómez, 2019).

La educación es un sistema en el que los estudiantes, los maestros y la escuela de tecnología se involucran como una organización académica de etapa universitaria que necesariamente debe someterse a requisitos de educación profesional, tanto a nivel nacional como internacional; Para alcanzar este objetivo, la red educativa de la escuela tuvo que hacer todos los esfuerzos posibles para elevar el enfoque y dedicar el control escolar, la dirección del departamento educativo a exponer una nueva mentalidad para que inserte un plan de mejora para los servicios académicos (Guizado et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

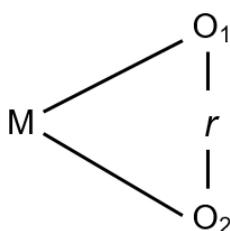
Al realizar el análisis del tipo de estudio se consideró aplicada, expuesta por Hernández y Mendoza (2018), como estudios que se basan en el análisis de fuentes teóricas existentes para respaldar el estudio y que su propósito es brindar los lineamientos teóricos para desarrollar el estudio. Por otro lado, se considera cuantitativo, porque al realizar el estudio se presentan resultados numéricos que permiten el análisis de las variables (Cohen y Gómez, 2019).

En el desarrollo del estudio se consideró el método hipotético – deductivo, porque se parte del planteamiento de hipótesis que son contrastadas por medio de pruebas estadísticas que permitieron su análisis (Cabezas et al., 2018).

El diseño que presenta el estudio es no experimental, expuesta por Baena (2017), como estudio que se basan en observaciones por medio de instrumentos y no se interviene en el comportamiento de la muestra. Al mismo tiempo se consideró correlacional porque su propósito es analizar la relación que se presentan entre las variables por medio de pruebas estadísticas (Concepción et al., 2019). Finalmente es transversal porque su finalidad es obtener información en un solo momento (Gallardo, 2017).

Figura 1.

Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación a la variable 1. Liderazgo Directivo

O₂ = Observación a la variable 2. Desempeño

Docente

r = Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019), define a la operacionalización de una variable como la descomposición en dimensiones e indicadores, con la finalidad de tener los recursos necesarios para la elaboración de los instrumentos requeridos para analizar la percepción que se presenta sobre las variables seleccionadas en el estudio.

Definición conceptual

Variable 1. Liderazgo directivo: El liderazgo directivo se orienta hacia el logro de una educación de calidad, buscando la formación integral de las personas, quienes asumen transformaciones y demandas de la sociedad del conocimiento, durante toda la vida, sobre la base de la investigación y la práctica de valores democráticos, necesarios para atender los procesos de cambios, la equidad, libertad, participación, cooperación y solidaridad (Maya, Aldana y Isea, 2019).

Variable 2. Desempeño docente: El desempeño docente como interés educativo es un método complicado que se desarrolla en eventualidades puntuales, llenas de conflictos que requieren declaraciones políticas sociales y éticas. Son áreas para la evaluación, la imagen reflejada y la producción de saberes acerca de la enseñanza, el grupo instructivo y los contextos (UNESCO, 2019).

Definición Operacional

Variable 1. Liderazgo directivo: Se considera como las acciones que realiza el director con la finalidad de cumplir con los lineamientos establecidos en las instituciones educativas y trabajar de manera articulada con los docentes. En el caso del estudio se analiza por medio de un instrumento en las dimensiones de dirección del futuro, luego presenta el desarrollo de personas, de ahí describe a el rediseño de la organización y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela. Interpretada por una escala ordinal.

Variable 2. Condiciones para el desempeño docente: Se considera como las acciones que realizan dentro del aula de clase cada docente, cumpliendo con las disposiciones del ministerio de Educación y en trabajo articulado con el director que les facilita el ambiente.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Liderazgo directivo	Dirección del futuro	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción de una visión compartida - Fomentar la aceptación de objetivos grupales - Expectativas 	Escala ordinal
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Atención y apoyo individual a docentes - Atención y apoyo intelectual a docentes - Interacción permanente 	
		<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Construcción de una cultura 	Regular [50 – 77]
	Rediseño de la organización	<ul style="list-style-type: none"> colaborativa - Estructurar la organización - Relación productiva - Escuela y oportunidades 	Eficiente [78 – 105]
	Gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Dotación de personal - Apoyo técnico a docentes - Monitoreo a los docentes - Cuidado de la institución 	
V2. Condiciones para el Desempeño docente	Formación docente	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Trabajo colaborativo - Articulación de comunicación 	Escala ordinal
	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación de conocimiento - Espacio de trabajo 	
	equipos y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación del aula - Condiciones del aula - Material educativo 	[17 – 40] Regular [41 – 63]
	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre colegas - Comunicación asertiva - Factores personales 	Eficiente [64 – 85]

3.3. Población, muestra y muestreo

La población en el estudio la conformaron 36 docentes, al respecto Montalván et al.(2019), considera que la población es el conjunto de sujetos finitos o infinitos que se encuentran involucradas en una problemática que se está analizando. Según las características y el tamaño que presenta la población se ha considerado a todos los docentes involucrados como parte de la población.

Distribución de la población

Institución	Cantidad
I.E. 304	20
I.E. 323	16
Total	36

En el caso de la muestra se consideró a la misma cantidad de la población por ser de fácil alcance para la investigadora, por lo tanto, se consideró que presenta muestreo no probabilístico. Al respecto Navarro et al. (2017), define a la muestra como una parte representativa de la población y cuando se tiene alcance a toda la unidad de análisis para ser analizada se considera como muestra al total de la población, denominándose muestra de tipo censo.

El muestreo no probabilístico se basa en el criterio de la investigadora, de acuerdo al alcance y acceso que presente a los sujetos que conformaron la muestra y no se utilizó técnicas estadísticas para realizar el cálculo de la muestra (Neill y Cortez,2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se aplicó como técnica a la encuesta, que según Sánchez y Reyes (2015), expresa que es la acción que se presenta en una investigación y que el propósito es analizar la percepción que se tiene de una determinada muestra con la finalidad de ser presentados en datos estadísticos que permitan el análisis de los objetivos establecidos.

En el caso del instrumento seleccionado en el estudio se consideró al cuestionario definido por Cienfuegos y Cienfuegos (2016), como el medio tangible que se utiliza en el desarrollo de una investigación, cuya finalidad es analizar la percepción por medio de opciones que presente el instrumento que pueden ser politómicas o dicotómicas, de acuerdo a lo requerido en el estudio. En el caso del estudio se plantea 2 cuestionarios que se relacionan con las variables de estudio, que presentaran opciones de tipo Likert para categorizar a las opiniones de los docentes.

El cuestionario liderazgo directivo, está elaborado en base a 21 interrogantes que presentan relación con las dimensiones establecidas para la variable, mencionado a la dimensión dirección del futuro, conformado por los ítems 1 al 6, luego se tiene a la dimensión desarrollo de personas conformado por los ítems 7 al 13, de ahí se tiene a la dimensión rediseño de la organización, conformado por los ítems 14 al 17, finalmente se tiene a la dimensión gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela, conformado por los ítems 18 al 21. Además, presenta 5 opciones de respuestas de tipo politómico, mediante la escala Likert se categorizo en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

El cuestionario condiciones para el desempeño docente, está elaborado en base a 17 interrogantes que presentan relación con las dimensiones establecidas para la variable, mencionado a la dimensión formación docente, conformado por los ítems 1 al 7, luego se tiene a la dimensión infraestructura equipos y materiales conformado por los ítems 8 al 13, finalmente se tiene a la dimensión ambiente de trabajo, conformado por los ítems 14 al 17. Además, presenta 5 opciones de respuestas de tipo politómico, mediante la escala Likert se categorizo en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

González et al. (2017), expresa que la validación se considera como el proceso de análisis de consistencia interna que lo desarrollan especialistas en el área y se basa en analizar la redacción que presenten los ítems y la relación que presente con los indicadores y dimensiones. En el caso de la validación se realiza por medio del juicio de expertos, considerado en el estudio por 3 especialistas quienes a través de su criterio realizaran la evaluación de consistencia interna y darán su veredicto de la redacción y relación que presenten los ítems, con los indicadores y dimensiones.

Salgado (2018), considera a la confiabilidad como una prueba estadística que se realiza con la finalidad de determinar el grado de confiabilidad que presenta un instrumento basado en los métodos de Alfa de Cronbach o KR-20, dependiendo a las características que presenten las opciones de respuestas, cuando es politómico se considera el método de alfa de Cronbach y cuando es dicotómico se considera el método de KR-20. Para el caso de la confiabilidad fue necesario realizar una prueba piloto, conformada por 8 docentes que no formen parte de la muestra, pero presenten similares características del estudio, luego fue sometido al programa SPSS para determinar el grado de confiabilidad por medio del cálculo del Alfa de Cronbach por presentar opciones politómicas de tipo Likert.

3.5. Procedimientos

Referente a ello se tiene a Herbas y Rocha (2018), quienes mencionan que los procedimientos se refieren a los pasos a realizar en el estudio con la finalidad de determinar la información necesaria que permita responder a los objetivos establecidos en el desarrollo del estudio, para ello se tiene a lo siguiente:

El estudio presentó su punto de partida solicitando la carta de presentación a los representantes de la universidad, luego de obtener el documento se ingresa por mesa de parte de la institución educativa seleccionada en el estudio, realizando las coordinaciones necesarias se obtiene la respuesta de la institución, luego que la respuesta fue positiva se realizan las coordinaciones de las fechas para la extracción de información que permitan detallar la problemática presentada, además de las coordinaciones para la aplicación de los instrumentos propuestos en el estudio. Una vez obtenida las opiniones de los sujetos que conformen la muestra se utilizan programas que permitan detallar la matriz de opiniones y obtener las tablas que permitan responder a los objetivos y llegar a las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

En esta fase del estudio se considera los métodos estadísticos necesarios para realizar el análisis de los objetivos, para ello se inicia con la selección de los programas más adecuados. En el caso del estudio se hizo uso del programa Excel 2019 para el ordenamiento de los datos y por medio de la estadística

descriptiva obtener los resultados que permitan analizar los niveles presentados para las dimensiones y variables.

Otro programa considerado en el estudio es el SPSS 26.0 realizando la migración de los datos de Excel al SPSS, luego se organiza la información para realizar el análisis inferencial, iniciando con la prueba de normalidad de datos para conocer la distribución que presenta la muestra y seleccionar el método estadístico más adecuado en el desarrollo del estudio.

3.7. Aspectos éticos

En esta fase del estudio se consideró al anonimato, puesto que no se registran los datos personales de los docentes que conforman la muestra de estudio, solo se registraron las opiniones de los ítems. Además, se consideró al respeto, porque no se interviene en las opiniones que brinden los docentes. Otro elemento importante es el consentimiento informado, mencionando que se brinda toda la información preliminar a los docentes para que tengan conocimiento de la relevancia que presenta el estudio. Finalmente se consideró en el estudio la originalidad, puesto que para desarrollar la fundamentación teórica de las variables se recurren a distintas fuentes de información que son tomadas con la citación necesaria para respetar los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados del procesamiento de la aplicación del recojo de datos denominados cuestionario de liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente, para determinar la relación entre ambas variables aplicadas a los 36 docentes, quienes respondieron de manera virtual a través del formulario Google, se presentan los resultados. de acuerdo a los objetivos de mi investigación.

Luego de realizar la aplicación de la encuesta a los docentes que fueron partícipes de la muestra, se realizó el procesamiento de datos utilizando el programa Excel 2021 y el SPSS 26.0 con la finalidad de agrupar las opiniones que proporcionaron por medio de su opinión categórica a través de la escala Likert y luego se realizar los calculo necesarios para determinar los intervalos y por medio de la escala ordinal obtener los niveles alcanzados por las dimensiones y las variables, plasmados a través de la estadística descriptiva en tablas defrecuencia.

Por otro lado, al realizar el análisis de la distribución que presenta el estudio se utilizó el programa SPSS para realizar los cálculo de normalidad por medio de la técnica conocida para muestras pequeñas que presentan como límite 50 sujetos, denominado Shapiro-Wilk; en lo cual se ha reflejado un valor de sig. = 0.000, situada por debajo del margen de 0.05, por lo tanto según los parámetros presentados se logró afirmar que la muestra se aliena a ser no paramétrica y por ser una muestra censal, el método inferencial más adecuado para determinar los intervalos de relación que se presenta en cada uno de los objetivos es el Rho de Spearman.

Una vez conocida la distribución de la muestra se realizó tablas cruzadas para dar a conocer las intersecciones de valores más altas y la tendencia que se refleja entre los elementos analizados y las tablas de correlación del Rho de Spearman para analizar el nivel de relaciónpresentado.

Finalmente, durante el proceso de desarrollo de contrastar el cumplimiento de la hipótesis se analizó el valor obtenido de la significancia, considerado como significativa cuando el valorreflejado en la correlación es mejor a 0.01 cuando

presenta dos asteriscos en la correlación y de 0.05 cuando presenta un solo asterisco en la correlación.

Tabla 1.

Tabla cruzada del Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el Desempeño docente			
			Regular	Eficiente	Total
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	2	3
		% del total	2,8%	5,6%	8,3%
	Eficiente	Recuento	3	30	33
		% del total	8,3%	83,3%	91,7%
Total	Recuento	4	32	36	
	% del total	11,1%	88,9%	100,0%	

Interpretación:

Al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente con un valor de 88.9%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director afecta al desempeño que presentan los docentes, por lo tanto, se requieren medidas que fortalezcan las competencias del director como capacitaciones y actividades de integración con los docentes.

Tabla 2.

Correlación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,575**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de Spearman se ha podido dar a conocer un valor de Rho= 0.575 analizada como positiva media, mostrando que el liderazgo en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, por lo tanto, el director se debe preocupar en mejorar sus competencias para que los docentes se involucren e identifiquen con su gestión.

Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se ha procedido con la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 3.

Niveles de Liderazgo Directivo

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dirección del futuro	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%
Desarrollar personas	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%
Rediseñar la organización	0	0.0%	2	5.6%	34	94.4%	36	100.0%
Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela	1	2.8%	2	5.6%	33	91.7%	36	100.0%
Liderazgo directivo	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%

Interpretación:

Al realizar el análisis de las valoraciones alcanzadas para la dirección del futuro se tiene no se ha registrado datos para el nivel deficiente, luego se ha podido evidenciar que el 8.3% lo interpreta como regular, además de ello se ha mostrado que el 91.7% opina que es eficiente. Luego al realizar el análisis se tiene que la dimensión desarrollo de personas se ha demostrado que no presenta registros para el nivel deficiente, luego se ha podido mostrar que el 8.3% lo perciben como regular, con ello se tiene que el 91.7% opinaron que es eficiente. Cuando se menciona a la dimensión rediseñar la organización no se presentaron registro para el nivel deficiente, además de ello se ha mostrado que el 5.6% manifiestan que es regular, finalmente se tiene que el 94.4% opinaron que es eficiente. Al mencionar a gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela, se ha mostrado que el 2.8% opinaron que es deficiente, luego de ello se tiene que el 5.6% consideran que es regular y seguido de ello se tiene que el 91.7% lo interpretan como eficiente. Finalmente, al realizar el diagnóstico de la variable liderazgo directivo no se ha evidenciado registros para el nivel deficiente, luego se ha dado a conocer que el 8.3% opinaron que es regular y el 91.7% lo consideran como eficiente.

Tabla 4.

Niveles de condiciones para el desempeño docente

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Formación docente	0	0.0%	2	5.6%	34	94.4%	36	100.0%
Infraestructura equipos y materiales	1	2.8%	2	5.6%	33	91.7%	36	100.0%
Ambiente de trabajo	0	0.0%	9	25.0%	27	75.0%	36	100.0%
Desempeño docente	0	0.0%	4	11.1%	32	88.9%	36	100.0%

Interpretación:

Al realizar el análisis de las valoraciones alcanzadas para la formación docente se tiene no se ha registrado datos para el nivel deficiente, seguido de ello se ha presentado valoraciones del 5.6% para el análisis del intervalo regular, además de ello se tiene que el 94.4% lo evalúan como eficiente. Cuando se realiza el detalle de lo percibido para la infraestructura equipos y materiales se ha demostrado que el 2.8% lo encuentran como deficiente, seguido de lo evidenciado se ha dado a conocer que el 5.6% lo diagnosticaron como regular y el 91.7% lo encuentran como eficiente. Cuando se describe el ambiente de trabajo se ha evidenciado que ningún docente ha mencionado que es deficiente, luego se ha dado a conocer que el 25.0% lo dieron a conocer como regular, además de ello se tiene que el 75.0% lo encuentra como eficiente. Al hacer referencia de lo encontrado para el desempeño docente no se tiene valoraciones para el nivel deficiente. Finalmente, según el análisis realizado para la variable desempeño docente se tiene que ninguno considera que es deficiente, además de lo expresado se tiene que el 11.1% opinaron que es regular, seguido de ello sea demostrado que el 88.9% lo valora como eficiente.

Tabla 5.

Cruce de la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente			
			Regular	Eficiente	Total
Dirección del futuro	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	2	3
		% del total	2,8%	5,6%	8,3%
	Eficiente	Recuento	3	30	33
		% del total	8,3%	83,3%	91,7%
Total		Recuento	4	32	36
		% del total	11,1%	88,9%	100,0%

Interpretación:

Al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Tabla 6.

Relación de la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente	
Rho de Spearman	Dirección del futuro	Coeficiente de correlación	,571**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de Spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.571$ analizada como positiva media, mostrando que la dirección del futuro en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos y la mayor influencia lo genera el director.

Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7.

Cruce de desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente			
		Regular	Eficiente	Total	
Desarrollar personas	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	2	3
		% del total	2,8%	5,6%	8,3%
	Eficiente	Recuento	3	30	33
		% del total	8,3%	83,3%	91,7%
Total	Recuento	4	32	36	
	% del total	11,1%	88,9%	100,0%	

Interpretación:

Al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Tabla 8.

Relación de desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente	
Rho de Spearman ^c	Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha podido dar a conocer un valor de Rho= 0.570 analizada como positiva media, mostrando que desarrollar personas en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, para ello el director debe motivar e incentivar a los docentes en el desarrollo de capacitación.

Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asbesticos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 9.

Cruce de rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente			
		Regular	Eficiente	Total	
Rediseñar la organización	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	1	2
		% del total	2,8%	2,8%	5,6%
	Eficiente	Recuento	3	31	34
		% del total	8,3%	86,1%	94,4%
Total	Recuento	4	32	36	
	% del total	11,1%	88,9%	100,0%	

Interpretación:

Al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente con un valor de 86.1%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 2.8%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Tabla 10.

Relación de rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente	
Rho de	Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	,527**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha podido dar a conocer un valor de Rho= 0.570 analizada como positiva media, dando a conocer que rediseñar la organización en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, es importante que el director dentro de su funciones de administrador de la institución, pueda proponer cambios estructurales que favorezca a la gestión que se realiza.

Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asbesticos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 11.

Cruce de gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente			
		Regular	Eficiente	Total	
Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,8%	2,8%
	Regular	Recuento	1	1	2
		% del total	2,8%	2,8%	5,6%
	Eficiente	Recuento	3	30	33
		% del total	8,3%	83,3%	91,7%
Total	Recuento	4	32	36	
	% del total	11,1%	88,9%	100,0%	

Interpretación:

Al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 2.8%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Tabla 12.

Relación de gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente	
Rho de Spearman	Gestionar la	Coeficiente de	,532**
	enseñanza y	correlación	
	aprendizaje en	Sig. (bilateral)	,001
	la escuela	N	36

Interpretación:

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de Spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.532$ analizada como positiva media, mostrando que gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela es uno de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtienen resultados positivos.

Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del estudio se tiene en cuenta la comparación de los resultados alcanzados en el estudio con trabajos que presenten similitudes y se realiza el sustento teórico necesario, mencionando a lo siguiente:

Referente al objetivo general que se basa en determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente con un valor de 88.9%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director afecta al desempeño que presentan los docentes, por lo tanto, se requieren medidas que fortalezcan las competencias del director como capacitaciones y actividades de integración con los docentes.

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.575$ analizada como positiva media, mostrando que el liderazgo es uno de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, por lo tanto, el director se debe preocupar en mejorar sus competencias para que los docentes se involucren e identifiquen con su gestión. Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se ha procedido con la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados que presentan una concordancia con lo expresado por Paternina (2021), desarrollo una investigación analizando como se presenta el liderazgo que

ejerce el director en la calidad educativa que se brinda en una Institución Educativa de Panamá, basando en el diseño no experimental, realizando un análisis por medio de instrumentos sin alterar el comportamiento que se presente en la muestra, llegando a concluir: Los resultados estadísticos demostraron una aceptación de 0.798 con un valor de significancia de 0.000, considerados como una relación positiva y significativa presentada entre el liderazgo y la calidad educativa, mostrando que las acciones que realice el director para mejorar la calidad educativa que se presente en la institución es favorable para los docentes y los estudiantes. De lo analizado se presenta como fundamento teórico que el liderazgo directivo se orienta hacia el logro de una educación de calidad, buscando la formación integral de las personas, quienes asumen transformaciones y demandas de la sociedad del conocimiento, durante toda la vida, sobre la base de la investigación y la práctica de valores democráticos, necesarios para atender los procesos de cambios, la equidad, libertad, participación, cooperación y solidaridad (Maya, Aldana y Isea, 2019).

Con lo evidenciado se tiene que el liderazgo es la aplicación del conocimiento sobre la gestión del personal que se tiene a su cargo y favorece al desempeño que presentan los docentes en la institución educativa. Es por ello que los directores deben desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer sus competencias para mejorar la gestión que realizany aportar a los docentes.

Referente al objetivo específico 1 que se basa en determinar la relación entre mostrar dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, 2022; al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha

podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.571$ analizada como positiva media, mostrando que la dirección del futuro en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos y la mayor influencia lo genera el director. Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados que presentan una concordancia con lo expresado por Flores (2021), presento su investigación con la finalidad de analizar cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño que presentan los docentes de una I.E. de Ica, para la ejecución del estudio se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: Se ha registrado un valor de $Rho = 0.678$ considerado como positiva media y un valor de $sig. = 0.000$, ubicada por debajo del 0.05, afirmando que la relación registrada es significativa y siendo suficiente para realizar el rechazo de la hipótesis nula. Quedando demostrada que las acciones que desarrolle el director afectan al desempeño que presenten.

El liderazgo se enfoca en la ruta de una organización; Entonces, es de suma importancia saber que, al igual que los talentos gerenciales, el jefe ahora es capaz no solo de comprender lo que es correcto, sino también de hacer lo correcto; de lo contrario, si es consciente de lo que es propio y no puede alcanzarlo, fracasa en su gestión. Dentro de un contexto académico, es vital y relevante tener un líder con esos rasgos para liderar el camino para realizar y lograr los sueños dentro de su idea educativa. En consecuencia, el director es la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la afición humana, profesional o privada (Arana y Coronado, 2017).

Referente al objetivo específico 2 que se basa en establecer la relación entre el desarrollo de personas y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 5.6%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.570$ analizada como positiva media, mostrando que desarrollar personas en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, para ello el director debe motivar e incentivar a los docentes en el desarrollo de capacitación. Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados que presentan una concordancia con lo expresado por Valderrama y Montenegro (2019), desarrollaron su estudio con la finalidad de conocer el grado de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una I.E: de Piura, para ello se estudió se consideró transversal porque la información se obtuvo en un solo momento, logrando concluir: Referente a la prueba estadística para demostrar la relación que se presenta entre las variables se ha obtenido un valor de 0.978, con un valor de sig. = 0.000 confirmando la existencia de una relación alta entre las variables y al ser el valor de la significancia menor al 0.05 se comprueba la hipótesis y se procede con el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que las acciones que realice el director en

la gestión con los procesos y recursos de la institución presentan inferencia en el desempeño de los docentes.

Todo director educativo debe tener una cadena de características personales y competencias de control, con las que pueda alcanzar eficientemente los sueños con la participación viva de los principales actores académicos, véanse docentes y alumnos. En este mismo sentido, se dice lo siguiente: “definir los valores a promover no siempre es limpio porque hay puntos de vista distintivos, más aún, los valores mismos califican la solución”; es decir, el supervisor aclara los valores a promover dentro del grupo (Yangali y Torres, 2020).

Referente al objetivo específico 3 que se basa en señalar la relación entre el rediseño de la organización y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022; al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente con un valor de 86.1%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 2.8%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de Spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho = 0.570$ analizada como positiva media, dando a conocer que rediseñar la organización es uno de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos, es importante que el director dentro de sus funciones de administrador de la institución, pueda proponer cambios estructurales que favorezca a la gestión que se realiza. Además, el desarrollo para la prueba de hipótesis se realiza la interpretación del resultado de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del 0.01 por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asteriscos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como

significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados que presentan una concordancia con lo expresado por Escalante(2021), en el contexto de Lima desarrollo su estudio con la finalidad de analizar el grado de relación que se presenta, para ello se basó en el análisis no experimental, con enfoque cuantitativo, logrando concluir: se ha evidencia un valor de $r= 0.676$ analizada como positiva media, además el valor obtenido de la significancia es de 0.001, evaluada como menor al 0.05, considerada como sustento suficiente para proceder con el rechazo de la hipótesis nula y procediendo con la aceptación de la hipótesis propuesta en el estudio.

Flores y Barriga (2020) afirmaron que la acción del liderazgo directivo no solo es crítica por la función administrativa que desempeña el director, sino también por el conjunto de acciones que realiza para que los académicos puedan investigar. Estas acciones pueden ser como: administrar una buena infraestructura educativa, un clima institucional positivo que asegure tomar las decisiones adecuadas y, sobre todo, el trabajo en equipo para la mejora de la institución educativa.

Referente al objetivo específico 4 que se basa en establecer la relación entre la gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, en el año 2022, al realizar el análisis de la tabla cruzada se tiene el punto más alto para la intersección de eficiente entre gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela con las condiciones para el desempeño docente con un valor de 83.3%, luego se ha evidenciado la tendencia hacia regular con un valor de 2.8%, finalmente no se ha evidenciado respuestas para el nivel deficiente. Con estos hallazgos se ha podido mencionar que la influencia que genere el director de la institución educativa afecta al desempeño que presentan los docentes.

Al realizar el diagnóstico del resultado obtenido del Rho de spearman se ha podido dar a conocer un valor de $Rho= 0.532$ analizada como positiva media, mostrando que gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela en una de los elementos que presenta impacto en el desempeño docente, si se realiza de manera oportuna se obtiene resultados positivos. Además, el desarrollo para la prueba de

hipótesis se realiza la interpretación de la significancia obtenida en el estudio, se obtuvo un valor de 0.000, comparado con el valor margen del por presentar dos asteriscos en la correlación, mencionada por Hernández et al (2014), donde hacen referencia que, cuando se presenta dos asbesticos en la correlación se trabaja con el 1% de margen de error que es 0.01. Se logró confirmar relación entre los elementos analizados y es considerado como significativa, logrando determinar el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados que presentan una concordancia con lo expresado por Vásquez et al. (2022), con su estudio que presento como objetivo conocer la relación que se presenta entre el trabajo remoto y el desempeño docente en instituciones educativas de Chimbote, para ello se basó en el diseño no experimental, al realizar observaciones sin interrumpir el comportamiento de la muestra, presentando como conclusión: Se ha encontrado un valor de 0.647 entre los elementos seleccionados para el análisis en el estudio, mostrando que el trabajo remoto presenta sus repercusiones en el desempeño que muestren los docentes de la institución educativa, por otro lado la gestión que realice la dirección es fundamental para brindarle las herramientas necesarias a los docentes para que puedan desarrollar sus actividades.

Stoll y Temperley (2009) argumentan que: Los líderes escolares pueden influir de manera más sencilla en los resultados de los alumnos si tienen suficiente autonomía para tomar decisiones cruciales sobre el currículo y la elección y educación del formador; Además, sus principales áreas de responsabilidad deben prestar atención a mejorar el aprendizaje de los alumnos. Los países eligen cada vez más la toma de decisiones descentralizada y la equilibran con regímenes de responsabilidad más centralizados, que incluyen pruebas estandarizadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre el Liderazgo Directivo y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,575$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar o disminuir el nivel de liderazgo directivo, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

Segunda: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre la dirección del futuro y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,571$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar o disminuir el nivel de dirección del futuro, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

Tercera: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre desarrollar personas y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,570$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar o disminuir el nivel de desarrollar personas, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

Cuarta: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre rediseñar la organización y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,527$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar o disminuir el nivel de rediseñar la organización, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

Quinta: Existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre gestionar la enseñanza y condiciones para el desempeño docente; desde la percepción de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,532$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; es decir, al aumentar

o disminuir el nivel de gestionar la enseñanza, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de condiciones para el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de obtener las conclusiones del estudio se proponen las siguientes recomendaciones que pueden ayudar a mitigar la problemática presentada en el estudio:

- Primera:** A los directores de las instituciones educativas evaluadas, realizar capacitaciones relacionadas al liderazgo para que la gestión que realizan se perciba de manera eficiente y se pueda involucrar al personal docente en el proceso que se realiza, dando como resultado un mejor desempeño.
- Segunda:** A los directores de las instituciones educativas evaluadas, realizar acompañamiento al docente que se tiene bajo su cargo, para que se pueda desarrollar un trabajo articulado, para que la problemática presentada pueda mejorar en el menor tiempo posible.
- Tercera:** A los docentes realizar capacitaciones externas sobre el manejo de herramientas tecnológicas, que se ha vuelto indispensable en la actualidad para poder desarrollar actividades de manera remota, dando como resultados sesiones de mayor impacto para los estudiantes.
- Cuarta:** A la UGEL realizar el monitoreo permanente de la gestión que se realiza en las instituciones educativas para analizar cómo es la gestión de los directores y se puedan adoptar medidas que permitan fortalecer sus competencias.
- Quinta:** Al a DREA desarrollar capacitaciones dirigida a los docentes para mantenerlos actualizados con las nuevas tendencias educativas en la actualidad y reforzar su desempeño en aula.

REFERENCIAS

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. 9 (7). <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bojórquez, E. (2019). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Jangas, 2017*. Tesis de posgrado, Universidad César vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65264/Boj%c3%b3rquez_REM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carranza et al. (2021). *Ecnológica Teaching Faculty Assessment in Higher Technological Education*. 45 (2). [Ecnológica Evaluación Docente en Educación Superior Tecnológica]. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178037/html/>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: laproducción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis*. 6(1). 76-87. [Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral]. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Chumacero, C. y Carrión, G. (2021). *Educational model towards a managerial leadership*.

17 (79). [Modelo educativo hacia un liderazgo empresarial]. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200114

Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13). [Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Apoyo a la docencia]. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>

Dueñas et al. (2021). Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Revista Amazónica De ciencias Sociales 1(1), e153. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.153>

Escalante, R. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66965/Escalante_RRSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. 42(2). [El desempeño de los docentes como factor asociado a la calidad educativa en América Latina] <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJSD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Franco, H. (2019). The meanings on the Evaluation of Teaching Performance: State of the Art.

44 (1). [Las palabras sobre la Evaluación del Desempeño Docente]

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/226/226955002/html/index.html>

Fonseca, P. (2020). Análisis Liderazgo Directivo y su Impacto en el Desempeño de las Instituciones Educativas del Municipio de Pueblo viejo para Formular un Modelo en el Departamento del Magdalena. [Tesis de posgrado, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios –ECACEN].

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31787/ppfonsecac3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Flores, L. y Barriga, C. (2020). The evaluation process of the pedagogical directive leadership and its relationship with the evaluation of the teaching performance at the secondary level in the emblematic educational institution "Mercedes Cabello De Carbonera ". Rímac. UGEL 02. Lima 2018. 4 (13). [El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente en el nivel secundario en la institución educativa emblemática] <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/99/154>

Gutiérrez, E. y Sánchez, A. (2022). School climate and collegiate work in a virtual modality in a public educational institution. 21(45). [Clima escolar y trabajo colegiado en modalidad virtual en una institución educativa pública] https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-51622022000100168&script=sci_arttext

González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2). [Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprinos.] http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003

- Gómez, L. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. 7(2). [La Evaluación del Desempeño Docente en la Educación Superior] http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_arttext
- Guizado, G., Valenzuela, M. y Vallejo, P. (2020). Teaching performance and academic performance of students of the Faculty of Technology at the National University of Education of Perú. 16(72). [Desempeño docente y desempeño académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación del Perú.] http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200
- Hasek, S. y Ortiz, L. (2021). Leadership: An opportunity for Educational Management. Revista Scielo. 17 (2). [Liderazgo: Una oportunidad para la Gestión Educativa.] http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000200405
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación- ruta cuantitativa-cualitativa-mixta. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160. [Metodología científica para realizar investigación de mercados e investigación social cuantitativa] http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf
- Hidalgo, S. (2021). Calidad en el desempeño docente en la universidad nacional del Cusco. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1599/2234>
- Kcahui et al. (2021). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en Instituciones de Carabaya – Puno. 2 (4). <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/68/110>

- Leal et al. (2016). Leadership and management conditions for innovation in Chilean schools: nothing to hide, nothing to fear. *Revista Scielo*. 42(2). [Condiciones de liderazgo y gestión para la innovación en las escuelas chilenas: nada que ocultar, nada que temer] https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000200011
- Maya, E., Aldana, J. J. y Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia Y Tecnología*, V (9), 114–129. Recuperado de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Macancela, D. y Paredes, M. (2021). Educational leadership in the face of the health crisis and its impact on the organizational system of the Augusto Mendoza Moreira School. 6 (2). [Liderazgo educativo ante la crisis sanitaria y su impacto en el sistema organizativo del Colegio Augusto Mendoza Moreira] https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/588/662
- Maureira, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. 42 (1). <https://www.redalyc.org/journal/440/44051918001/44051918001.pdf>
- Mestanza, J. y Vega, M. (2021). Executive leadership and its impact on management focused on learning. 5 (1). [El liderazgo ejecutivo y su impacto en la gestión enfocada en el aprendizaje] <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1890/2439>
- Ministerio de Educación (2015) Manual del Buen Desempeño Docente. Lima. Editorial del Ministerio de Educación del Perú.
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). Guía de investigación. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>

- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Orbegoso, V. (2019). Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance. 17 (23). [Liderazgo Pedagógico de Directivos y Desempeño Docente]. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. ISBN: 978-84-7867-685-9. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- Orellana, K. (2019). The principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of salvadoran private schools. 19(1), 47-63. [El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños]. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ordoñez et al. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Paternina, O. (2021). Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado. Tesis de doctorado, Universidad Metropolitana de Educación, ciencia y tecnología de Panamá. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3591/Omar%20Alexi%20Paternina%20Berastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco, N. (2021). Evaluation of the impact of the Physical Educational Infrastructure in education. 11 (22). [Evaluación del impacto de la Infraestructura Física Educativa

en la educación].http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000100166&script=sci_arttext

Rodríguez, L. y Coelho, B. (2018). Assessment of the teacher's performance in the subject Histology and Embryology. 32 (3). [Valoración del desempeño del docente en la asignatura Histología y Embriología].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000300015

Ríos et al. (2017). Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá. [Tesis de posgrado, Universidad de la Sabana].
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf?sequence=1>

Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). Directive leadership and management in the middle-high level of the National Polytechnic Institute in Mexico: A view from the students. Revista Iberoamericana. 8 (15). [Liderazgo directivo y gerencia en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional en México: Una mirada desde los estudiantes. Revista Iberoamericana].
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/292/1386>

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). Transformacional leadership from the perspective of humanist pedagogy. Revista Scielo. 28 (1). [El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista].
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237

Riveros, B. (2017). Educational Leadership: an organizational management model. 30 (1). [Liderazgo educativo: un modelo de gestión organizacional].
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/3111/2811>

Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. Revista Scielo. 20 (1). [Y el compromiso organizacional de los Docentes].

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011

Stephen, C. y Saldívar, A. (2016). Looking at teacher training from the perspective of 'experience': A commitment to the no-future of education. 47(1). [Una mirada a la formación docente desde la perspectiva de la 'experiencia': una apuesta por el no-futuro de la educación] http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2016000200002

Stoll, L. y Temperley, J. (2009). Mejorar el liderazgo escolar: Herramientas de trabajo. <http://www.oecd.org/dataoecd/32/9/43913363.pdf>

Salas, O. (2016). Relación entre liderazgo del equipo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gastón Vidal Porturas Nuevo Chimbote, 2016. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19461/Salas_MOI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7

Salgado, C. (2018). Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Universidad Marcelino Champagnat.

Soria, Ll., Ortega, W. y Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. 11(27). <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v11n27/2216-0159-prasa-11-27-e303.pdf>

Tafur, R., Espinoza, H. y Tejada, N. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. 11 (1). [https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/12/15020206/Ros a-Tafur-El-liderazgo-pedagogico-del-director-y-el-aprendizaje-de-los-estudiantes.-Percepciones-de-directores-y-docentes-de-dos-instituciones-educativas-de-Lima-Peru.pdf](https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/12/15020206/Ros%20a-Tafur-El-liderazgo-pedagogico-del-director-y-el-aprendizaje-de-los-estudiantes.-Percepciones-de-directores-y-docentes-de-dos-instituciones-educativas-de-Lima-Peru.pdf)

- UNESCO (2019). Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes (Informe técnico, pdf). Chile: UNESCO.
- Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C. A., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Valderrama, J. y Montenegro, C. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N.º 101000 La Ramada, Cajamarca. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez et al. (2022). Trabajo remoto y liderazgo adaptativo en la gestión escolar en instituciones educativas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 5 (6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1431p14754
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yangali, J. y Torres, G. (2020). Executive leadership and its impact on student learning in educational institutions. 5 (3). [El liderazgo ejecutivo y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas]. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579>
- Zúñiga, J. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/zu%C3%B1iga_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



I.E.I. N° 304
Urb. El Trapecio I Etapa -ChimboteCódigo
Modular 0360016



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 16 de mayo del 2022

OFICIO N°039-2022-ME-DREA-UGEL-S-I.E. N°304-D

LIC. MAGALY RUBY ORMEÑO GARCÍA

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la
Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: OTORGO AUTORIZACIÓN

A través del presente me permito saludarle cordialmente y Considerando que su proyecto de investigación denominado: "Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, 2022". Busca dar respuesta a un problema y luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para el desempeño docente.

Es por ello que como directora de la I.E N°304, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus encuestas en las áreas correspondientes relacionadas al estudio de investigación, en horarios previamente coordinados con el personal docente y directivo.

Ocasión propicia para expresarle las muestras de mi mayor consideración y le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

Atentamente,

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 16 de mayo del 2022

OFICIO N°037-2022-ME-DREA-UGEL-S-I.E. N°323-D

LIC. MAGALY RUBY ORMEÑO GARCÍA

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la
Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: OTORGO AUTORIZACIÓN

A través del presente me permito saludarle cordialmente y Considerando que su proyecto de investigación denominado: **"Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, 2022"**. Busca dar respuesta a un problema y luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para el desempeño docente.

Es por ello que como directora de la I.E N°323, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus encuestas en las áreas correspondientes relacionadas al estudio de investigación, en horarios previamente coordinados con el personal docente y directivo.

Ocasión propicia para expresarle las muestras de mi mayor consideración y le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

Atentamente,


ELVIA SONIA MEJIA DUCLOS
DIRECTORA

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	CODIGO MODULAR: 0380018
I.E.I. N° 304 Urb. El Trapecio I Etapa - Chimbote	
Nombre del Titular o Representante legal: SANDRA MERCEDES DIAZ DIAZ	
Nombres y Apellidos SANDRA MERCEDES DIAZ DIAZ	DNI:32828462

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación.	
Autor: Magaly Ruby Ormeño García	DNI: 45475075

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización	CODIGO MODULAR: 0359992
I.E.I. N° 323 Simón Bolívar Mz. D Lte 6 P.J Señor de los milagros del distrito de Chimbote	
Nombre del Titular o Representante legal: SONIA MEJIA DUCLÓS	
Nombres y Apellidos SONIA MEJIA DUCLÓS	DNI: 32774317

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Ancash, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación.	
Autor: Magaly Ruby Ormeño García	DNI: 45475075

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:



[Handwritten Signature]
ELVA SONIA MEJIA DUCLÓS
DIRECTORA

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que exista un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Liderazgo directivo	El liderazgo directivo se orienta hacia el logro de una educación de calidad, buscando la formación integral de las personas, quienes asumen transformaciones y demandas de la sociedad del conocimiento, durante toda la vida, sobre la base de la investigación y la práctica de valores	Se considera como las acciones que realiza el director con la finalidad de cumplir con los lineamientos establecidos a las instituciones educativas y trabajar de manera articulada con los docentes. En el caso del estudio se analiza por medio de un instrumento en las dimensiones de dirección del futuro, luego presenta a	Dirección del futuro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construcción de una visión compartida ✓ Fomentar la aceptación de objetivos grupales ✓ Expectativas 	Escala Ordinal I Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención y apoyo individual a docentes ✓ Atención y apoyo intelectual a docentes ✓ Interacción permanente ✓ Comunicación asertiva 	
			Rediseño de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construcción de una cultura colaborativa ✓ Estructurar la organización ✓ Relación productiva ✓ Escuela y oportunidades 	

	democráticos, necesarios para atender los procesos de cambios, la equidad, libertad, participación, cooperación y solidaridad (Maya, Aldana y Isea, 2019).	desarrollar personas, de allí describe rediseñar la organización y gestionarla enseñanza y aprendizaje en la escuela, interpretada por una escala ordinal.	Gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dotación de personal ✓ Apoyo técnico a docentes ✓ Monitoreo a los docentes ✓ Cuidado de la institución 	(2) Nunca (1)
--	--	--	---	---	---------------------

VARIABLE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2. Desempeño docente	El desempeño docente como interés educativo es un método complicado que se desarrolla en eventualidades puntuales, llenas de conflictos que requieren declaraciones políticas sociales y éticas. Son áreas para la evaluación, la imagen reflejada y la producción de saberes acerca de la enseñanza el grupo instructivo y los contextos (UNESCO 2019).	Se consideran como las acciones que realizan los docentes dentro del aula de clase cumpliendo con las disposiciones del ministerio de educación y en trabajo articulado con el director.	Formación docente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones ✓ Trabajo colaborativo ✓ Articulación de comunicación ✓ Retroalimentación de conocimiento 	Escala Ordinal I Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Infraestructura y equipos y materiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacio de trabajo ✓ Ubicación del aula ✓ Condiciones del aula ✓ Material educativo 	
			Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones entre colegas ✓ Comunicación asertiva ✓ Factores personales 	

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

EVALUACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) Docente lo saludo atentamente y a la vez paso a mencionar lo siguiente:

Estamos realizando un estudio sobre el Liderazgo directivo y las condiciones para el desempeño docente, que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cuatro aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
A. Dirección del futuro					
1. El director difunde de manera periódica la visión que presenta la institución educativa.					
2. Los docentes conocen la visión de la institución educativa.					
3. El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.					
4. Se evidencia delegación de actividades institucionales grupales entre docentes.					
5. En la institución educativa los docentes se identifican con los objetivos institucionales.					
6. El liderazgo directivo contribuye a los logros de las metas institucionales.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
B. Desarrollar personas					
7. El director brinda acompañamiento al desarrollo profesional de los docentes.					
8. El director es accesible a preguntas que se le realiza.					
9. El director gestiona capacitaciones para que los docentes mejoren sus competencias.					
10. El director refuerza los aprendizajes adquiridos mediante Gta.					
11. El director cuenta con los medios tecnológicos adecuados para mantener una comunicación permanente con los docentes.					
12. Se evidencia comunicación asertiva entre los docentes.					
13. El director crea un clima armónico para evitar conflictos entre los docentes					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
C. Rediseñar la organización					
14. El director mantiene una comunicación abierta al momento de organizar un tema, creando una organización cordial entre los docentes.					
15. El director y los agentes educativos, organizan los objetivos estratégicos para lograr los objetivos planteados.					
16. El director brinda el reconocimiento y felicitaciones a los docentes que realizan con éxito las actividades asignadas de la institución educativa.					
17. La institución educativa brinda oportunidades para desarrollarse como profesionales.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
D. Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18. El director valora las habilidades y capacidades de los docentes de la institución educativa.					
19. El director brinda capacitaciones sobre el manejo de las herramientas tecnológicas para que los docentes puedan desarrollar sus clases y sean más didácticas.					
20. El director monitorea las actividades que realizan los docentes, con los estudiantes dentro y fuera del aula.					
21. El director fomenta una cultura de cuidado para mantener la institución educativa en buen estado.					
Valoración					
PUNTAJE TOTAL					

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica del Instrumento 1

Liderazgo directivo

I. Datos Informativos:

- Autora : Ormeño García, Magaly Ruby
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : laptop o celular
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 21 ítems de opinión con alternativas que miden Liderazgo directivo, cuyo propósito es conocer el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Dirección del futuro	1. Construcción de una visión compartida	29%	1-2	1 - 5
	2. Fomentar la aceptación de objetivos grupales		3-4	1 - 5
	3. Expectativas		5-6	1 - 5
2. Desarrollo de personas	4. Atención y apoyo individual a docentes	33%	7-8	1 - 5
	5. Atención y apoyo intelectual a docentes.		9-10	1 - 5
	6. Interacción permanente		11	1 - 5
	7. Comunicación asertiva		12-13	1 - 5
3. Rediseño de la organización	8. Construcción de una cultura colaborativa	19%	14	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	9. Estructurar la organización		15	1 - 5
	10. Relación productiva		16	1 - 5
	11. Escuela y oportunidades		17	1 - 5
4. Gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela	12. Dotación de personal	19%	18	1 - 5
	13. Apoyo técnico a docentes		19	1 - 5
	14. Monitoreo a los docentes		20	1 - 5
	15. Cuidado de la institución		21	1 - 5
	TOTAL	100%	21 ítems	21 - 105

IV. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 21	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Dirección del futuro (6 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	23 - 30
- Regular	15 - 22
- Deficiente	6 - 14

5.2. Valoración de las dimensiones: Desarrollar personas (7 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	26 - 35
- Regular	17 - 25
- Deficiente	7 - 16

5.3. Valoración de las dimensiones: Rediseñar la organización y Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela (4 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	15 - 20
- Regular	10 - 14
- Deficiente	4 - 9

5.2. Valoración de la Variable: Liderazgo directivo

Nivel	Valores
- Eficiente	78 - 105
- Regular	50 - 77
- Deficiente	21 - 49

V. Validez y confiabilidad

En el caso de la validación se realiza por medio del juicio de expertos, considerado en el estudio por 3 especialistas quienes a través de su criterio realizarán la evaluación de consistencia interna y darán su veredicto de la redacción y relación que presenten los ítems, con los indicadores y dimensiones.

Para el caso de la confiabilidad fue necesario realizar una prueba piloto, conformada por 15 docentes que no formen parte de la muestra, pero presenten similares características del estudio, luego fue sometido al programa SPSS para determinar el grado de confiabilidad por medio del cálculo del Alfa de Cronbach por presentar opciones politómicas de tipo Likert.

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: A. Dirección del futuro			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director difunde de manera periódica la visión que presenta la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes conocen la visión de la institución educativa.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	Se evidencia delegación de actividades institucionales grupales entre docentes.	X		X		X		
5	Directo	En la institución educativa los docentes se identifican con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Directo	El liderazgo directivo contribuye a los logros de las metas institucionales.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Desarrollar personas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	El director brinda acompañamiento al desarrollo profesional de los docentes.	X		X		X		
8	Directo	El director es accesible a preguntas que se le realiza.	X		X		X		
9	Directo	El director gestiona capacitaciones para que los docentes mejoren sus competencias.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10	Directo	El director refuerza los aprendizajes adquiridos mediante Gta.	X		X		X		
11	Directo	El director cuenta con los medios tecnológicos adecuados para mantener una comunicación permanente con los docentes.	X		X		X		
12	Directo	Se evidencia comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
13	Directo	El director crea un clima armónico para evitar conflictos entre los docentes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: C. Rediseñar la organización			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Directo	El director mantiene una comunicación abierta al momento de organizar un tema, creando una organización cordial entre los docentes.	X		X		X		
15	Directo	El director y los agentes educativos, organizan lo objetivos estratégicos para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
16	Directo	El director brinda el reconocimiento y felicitaciones a los docentes que realizan con éxito las actividades asignadas de la institución educativa.	X		X		X		
17	Directo	La institución educativa brinda oportunidades para desarrollarse como profesionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: D. Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela			Si	No	Si	No	Si	No	
18	Directo	El director valora las habilidades y capacidades de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
19	Directo	El director brinda capacitaciones sobre el manejo de las herramientas	X		X		X		

		tecnológicas para que los docentes puedan desarrollar sus clases y sean más didácticas.						
20	Directo	El director monitorea las actividades que realizan los docentes, con los estudiantes dentro y fuera del aula.	X		X		X	
21	Directo	El director fomenta una cultura de cuidado para mantener la institución educativa en buen estado.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. ELIZABETH MADELEINE ARROYO ROSALES

DNI:32910266

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctora	San Pedro	Gestión y Ciencias de la Educación.
02	Maestra	Universidad Nacional de Trujillo	Tecnología educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitaria	Universidad Cesar Vallejo	2010 2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 23 de JUNIO del 2022



Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: A. Dirección del futuro			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director difunde de manera periódica la visión que presenta la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes conocen la visión de la institución educativa.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	Se evidencia delegación de actividades institucionales grupales entre docentes.	X		X		X		
5	Directo	En la institución educativa los docentes se identifican con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Directo	El liderazgo directivo contribuye a los logros de las metas institucionales.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Desarrollar personas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	El director brinda acompañamiento al desarrollo profesional de los docentes.	X		X		X		
8	Directo	El director es accesible a preguntas que se le realiza.	X		X		X		
9	Directo	El director gestiona capacitaciones para que los docentes mejoren sus competencias.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10	Directo	El director refuerza los aprendizajes adquiridos mediante Gta.	X		X		X		
11	Directo	El director cuenta con los medios tecnológicos adecuados para mantener una comunicación permanente con los docentes.	X		X		X		
12	Directo	Se evidencia comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
13	Directo	El director crea un clima armónico para evitar conflictos entre los docentes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: C. Rediseñar la organización			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Directo	El director mantiene una comunicación abierta al momento de organizar un tema, creando una organización cordial entre los docentes.	X		X		X		
15	Directo	El director y los agentes educativos, organizan lo objetivos estratégicos para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
16	Directo	El director brinda el reconocimiento y felicitaciones a los docentes que realizan con éxito las actividades asignadas de la institución educativa.	X		X		X		
17	Directo	La institución educativa brinda oportunidades para desarrollarse como profesionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: D. Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela			Si	No	Si	No	Si	No	
18	Directo	El director valora las habilidades y capacidades de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
19	Directo	El director brinda capacitaciones sobre el manejo de las herramientas	X		X		X		

		tecnológicas para que los docentes puedan desarrollar sus clases y sean más didácticas.						
20	Directo	El director monitorea las actividades que realizan los docentes, con los estudiantes dentro y fuera del aula.	X		X		X	
21	Directo	El director fomenta una cultura de cuidado para mantener la institución educativa en buen estado.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. SANTOS VALENTÍN VALERA RODRÍGUEZ

DNI: 32772225

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Educación Superior	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote	1990- 2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 21 de JUNIO del 2022



Mg. Santos Valentín Valera Rodríguez
DNI: 32772225

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: A. Dirección del futuro			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	El director difunde de manera periódica la visión que presenta la institución educativa.	X		X		X		
2	Directo	Los docentes conocen la visión de la institución educativa.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	Se evidencia delegación de actividades institucionales grupales entre docentes.	X		X		X		
5	Directo	En la institución educativa los docentes se identifican con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Directo	El liderazgo directivo contribuye a los logros de las metas institucionales.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Desarrollar personas			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Directo	El director brinda acompañamiento al desarrollo profesional de los docentes.	X		X		X		
8	Directo	El director es accesible a preguntas que se le realiza.	X		X		X		
9	Directo	El director gestiona capacitaciones para que los docentes mejoren sus competencias.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10	Directo	El director refuerza los aprendizajes adquiridos mediante Gta.	X		X		X		
11	Directo	El director cuenta con los medios tecnológicos adecuados para mantener una comunicación permanente con los docentes.	X		X		X		
12	Directo	Se evidencia comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
13	Directo	El director crea un clima armónico para evitar conflictos entre los docentes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: C. Rediseñar la organización			Si	N	S	N	S	N	
14	Directo	El director mantiene una comunicación abierta al momento de organizar un tema, creando una organización cordial entre los docentes.	X		X		X		
15	Directo	El director y los agentes educativos, organizan lo objetivos estratégicos para lograr los objetivos planteados.	X		X		X		
16	Directo	El director brinda el reconocimiento y felicitaciones a los docentes que realizan con éxito las actividades asignadas de la institución educativa.	X		X		X		
17	Directo	La institución educativa brinda oportunidades para desarrollarse como profesionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: D. Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela			Si	N	S	N	S	N	
18	Directo	El director valora las habilidades y capacidades de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
19	Directo	El director brinda capacitaciones sobre el manejo de las herramientas	X		X		X		

		tecnológicas para que los docentes puedan desarrollar sus clases y sean más didácticas.							
20	Directo	El director monitorea las actividades que realizan los docentes, con los estudiantes dentro y fuera del aula.	X		X		X		
21	Directo	El director fomenta una cultura de cuidado para mantener la institución educativa en buen estado.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y nombres del juez validador

Dr.: Fredy Eber Miranda Sánchez

DNI: 33250117

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente en post grado	Universidad San Pedro	2009 - 2020
02	Docente en post grado	ULADECH	2014 - 2019
03	Docente en post grado	Universidad César Vallejo	2012 - 2015

Observaciones: *La presente escala de liderazgo directivo, cuenta con coherencia interna entre sus elementos, así mismo se evidencia pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos.*

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



Dr. Fredy Eber Miranda Sánchez

Chimbote, 21 de JUNIO del 2022

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Docente lo saludo con atención y paso a mencionar lo siguiente:

Estamos realizando un estudio sobre el Liderazgo directivo y el desempeño docente que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.
La Investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		2022

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta 10 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
A. Formación docente					
1. La institución realiza capacitaciones dirigidas a los docentes de manera periódica.					
2. Como docente realiza capacitaciones externas para fortalecer sus competencias.					
3. El director fomenta trabajo en equipo entre los docentes.					
4. En la institución se evidencia que los docentes trabajan en equipo para el cumplimiento de metas.					

5. El director mantiene comunicación activa dentro de la institución educativa, para comunicar hechos suscitados.					
6. Como docente mantiene comunicación con sus colegas y padres de familia para comunicar hechos relevantes dentro de la institución educativa.					
7. Los docentes comparten sus experiencias con los colegas para fortalecer sus competencias.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
B. Infraestructura equipos y materiales					
8. El tamaño de las aulas es el adecuado para la cantidad de estudiantes que tienen asignado.					
9. Cuenta con un espacio acondicionado para poder realizar sesiones de clase con los estudiantes al aire libre.					
10. La ubicación del aula donde se desempeña tiene acceso a la puerta de salida, para que evacue a los estudiantes en caso de una eventualidad inesperada.					
11. La ubicación del aula se en cuenta cerca de los servicios higiénicos para atender las necesidades básicas de los estudiantes					
12. Cada año escolar se realiza el mantenimiento de los inmobiliarios, pintado de paredes, techo y limpieza de las ventanas del aula.					
13. La institución le brinda los materiales educativos adecuados para que pueda desarrollar sus sesiones de clase.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
C. Ambiente de trabajo					
14. Se evidencia conflictos entre los docentes de la institución educativa.					
15. Se practica el compañerismo y apoyo entre los docentes de la institución.					
16. Se comunican asertivamente en el ámbito laboral.					
17. Su estado de ánimo afecta en su desempeño laboral.					
Valoración					

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica del Instrumento 2

Condiciones para el desempeño docente

I. Datos Informativos:

- Autora : Ormeño García, Magaly Ruby
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : cinco hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 17 ítems de opinión con alternativas que miden Liderazgo directivo, cuyo propósito es conocer el nivel de desempeño docente en una institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Formación docente	1. Capacitaciones	41%	1-2	1 - 5
	2. Trabajo colaborativo		3-4	1 - 5
	3. Articulación de comunicación		5-6	1 - 5
	4. Retroalimentación de conocimiento		7	1 - 5
Infraestructura y equipos y materiales	5. Espacio de trabajo	35%	8-9	1 - 5
	6. Ubicación del aula		10-11	1 - 5
	7. Condiciones del aula		12	1 - 5
	8. Material educativo		13	1 - 5
Ambiente de trabajo	9. Relaciones entre colegas	24%	14-15	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	10.Comunicación asertiva		16	1 - 5
	11.Factores personales		17	1 - 5
	TOTAL	100%	17 ítems	17 - 85

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 21	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: A. Formación docente (7 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	26 - 35
- Regular	17 - 25
- Deficiente	7 - 16

5.2. Valoración de las dimensiones: B. Infraestructura equipos y materiales (6 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	23 - 30
- Regular	15 - 22
- Deficiente	6 - 14

5.3. Valoración de las dimensiones: Ambiente de trabajo (4 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	15 - 20
- Regular	10 - 14
- Deficiente	4 - 9

5.4. Valoración de la Variable: Desempeño docente

Nivel	Valores
- Eficiente	64 - 85
- Regular	41 - 63
- Deficiente	17 - 40

VI. Validez y confiabilidad

En el caso de la validación se realiza por medio del juicio de expertos, considerado en el estudio por 3 especialistas quienes a través de su criterio realizarán la evaluación de consistencia interna y darán su veredicto de la redacción y relación que presenten los ítems, con los indicadores y dimensiones.

Para el caso de la confiabilidad fue necesario realizar una prueba piloto, conformada por 15 docentes que no formen parte de la muestra, pero presenten similares características del estudio, luego fue sometido al programa SPSS para determinar el grado de confiabilidad por medio del cálculo del Alfa de Cronbach por presentar opciones politómicas de tipo Likert.

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: A. Formación docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución realiza capacitaciones dirigidas a los docentes de manera periódica.	X		X		X		
2	Directo	Como docente realiza capacitaciones externas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	En la institución se evidencia que los docentes trabajan en equipo para el cumplimiento de metas.	X		X		X		
5	Directo	El director mantiene comunicación activa dentro de la institución educativa, para comunicar hechos suscitados.	X		X		X		
6	Directo	Como docente mantiene comunicación con sus colegas y padres de familia para comunicar hechos relevantes dentro de la institución educativa.	X		X		X		
7	Inversa	Los docentes comparten sus experiencias con los colegas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Infraestructura equipos y materiales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	El tamaño de las aulas es el adecuado para la cantidad de estudiantes que tiene asignado.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	Cuenta con un espacio acondicionado para poder realizar sesiones de clase con los estudiantes al aire libre.	X		X		X		
10	Directo	La ubicación del aula donde se desempeña tiene acceso a la puerta de salida, para que evacue a los estudiantes en caso de una eventualidad inesperada.	X		X		X		
11	Directo	La ubicación del aula se encuentra cerca de los servicios higiénicos para atender las necesidades básicas de los estudiantes.	X		X		X		
12	Directo	Cada año escolar se realiza el mantenimiento de los inmobiliarios, pintado de paredes, techo y limpieza de las ventanas del aula.	X		X		X		
13	Directo	La institución le brinda los materiales educativos adecuados para que pueda desarrollar sus sesiones de clase.	X		X		X		
Dimensión 3: C. Ambiente de trabajo			S	No	Si	N	S	N	
			I			o	i	o	
14	Directo	Se evidencia conflictos entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Se practica el compañerismo y apoyo entre los docentes de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Se comunica asertivamente en el ámbito laboral.	X		X		X		
17	Inversa	Su estado de ánimo afecta su desempeño laboral.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. ELIZABETH MADELEINE ARROYO ROSALES

DNI:32910266

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctora	San Pedro	Gestión y Ciencias de la Educación.
02	Maestra	Universidad Nacional de Trujillo	Tecnología educativa

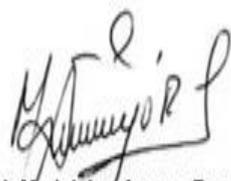
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente universitaria	Universidad Cesar Vallejo	2010 2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 23 de JUNIO del 2022



Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: A. Formación docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución realiza capacitaciones dirigidas a los docentes de manera periódica.	X		X		X		
2	Directo	Como docente realiza capacitaciones externas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	En la institución se evidencia que los docentes trabajan en equipo para el cumplimiento de metas.	X		X		X		
5	Directo	El director mantiene comunicación activa dentro de la institución educativa, para comunicar hechos suscitados.	X		X		X		
6	Directo	Como docente mantiene comunicación con sus colegas y padres de familia para comunicar hechos relevantes dentro de la institución educativa.	X		X		X		
7	Inversa	Los docentes comparten sus experiencias con los colegas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Infraestructura equipos y materiales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	El tamaño de las aulas es el adecuado para la cantidad de estudiantes que tiene asignado.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	Cuenta con un espacio acondicionado para poder realizar sesiones de clase con los estudiantes al aire libre.	X		X		X		
10	Directo	La ubicación del aula donde se desempeña tiene acceso a la puerta de salida, para que evacue a los estudiantes en caso de una eventualidad inesperada.	X		X		X		
11	Directo	La ubicación del aula se encuentra cerca de los servicios higiénicos para atender las necesidades básicas de los estudiantes.	X		X		X		
12	Directo	Cada año escolar se realiza el mantenimiento de los inmobiliarios, pintado de paredes, techo y limpieza de las ventanas del aula.	X		X		X		
13	Directo	La institución le brinda los materiales educativos adecuados para que pueda desarrollar sus sesiones de clase.	X		X		X		
Dimensión 3: C. Ambiente de trabajo			S	No	Si	N	S	N	
			I			o	i	o	
14	Directo	Se evidencia conflictos entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Se practica el compañerismo y apoyo entre los docentes de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Se comunica asertivamente en el ámbito laboral.	X		X		X		
17	Inversa	Su estado de ánimo afecta su desempeño laboral.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: SANTOS VALENTÍN VALERA RODRÍGUEZ

DNI:32772225

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Educación Superior	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote	1990- 2022
02			
03			

Observaciones:

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



Mg. Santos Valentín Valera Rodríguez

Chimbote, 26 de mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias / Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: A. Formación docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución realiza capacitaciones dirigidas a los docentes de manera periódica.	X		X		X		
2	Directo	Como docente realiza capacitaciones externas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
3	Directo	El director fomenta el trabajo en equipo entre los docentes.	X		X		X		
4	Directo	En la institución se evidencia que los docentes trabajan en equipo para el cumplimiento de metas.	X		X		X		
5	Directo	El director mantiene comunicación activa dentro de la institución educativa, para comunicar hechos suscitados.	X		X		X		
6	Directo	Como docente mantiene comunicación con sus colegas y padres de familia para comunicar hechos relevantes dentro de la institución educativa.	X		X		X		
7	Inversa	Los docentes comparten sus experiencias con los colegas para fortalecer sus competencias.	X		X		X		
Dimensión 2: B. Infraestructura equipos y materiales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	El tamaño de las aulas es el adecuado para la cantidad de estudiantes que tiene asignado.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	Cuenta con un espacio acondicionado para poder realizar sesiones de clase con los estudiantes al aire libre.	X		X		X		
10	Directo	La ubicación del aula donde se desempeña tiene acceso a la puerta de salida, para que evacue a los estudiantes en caso de una eventualidad inesperada.	X		X		X		
11	Directo	La ubicación del aula se encuentra cerca de los servicios higiénicos para atender las necesidades básicas de los estudiantes.	X		X		X		
12	Directo	Cada año escolar se realiza el mantenimiento de los inmobiliarios, pintado de paredes, techo y limpieza de las ventanas del aula.	X		X		X		
13	Directo	La institución le brinda los materiales educativos adecuados para que pueda desarrollar sus sesiones de clase.	X		X		X		
Dimensión 3: C. Ambiente de trabajo			S	No	Si	N	S	N	
			I			O	i	O	
14	Directo	Se evidencia conflictos entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
15	Directo	Se practica el compañerismo y apoyo entre los docentes de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Se comunica asertivamente en el ámbito laboral.	X		X		X		
17	Inversa	Su estado de ánimo afecta su desempeño laboral.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr.: Fredy Eber Miranda Sánchez

DNI: 33250117

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente en post grado	Universidad San Pedro	2009 - 2020
02	Docente en post grado	ULADECH	2014 - 2019
03	Docente en post grado	Universidad César Vallejo	2012 - 2015

Observaciones: *El presente cuestionario cuenta con coherencia interna entre sus elementos, así mismo se evidencia pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos.*

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

Chimbote, 26 de mayo del 2021



Dr. Fredy Eber Miranda Sánchez

ANEXO 6: Base de datos

BASE DE DATOS - Excel

Buscar (Alt+Q)

Inicio | Insertar | Dibujar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | Nitro Pro

Portapapeles | Fuente | Alineación | Número | Estilos | Celdas | Edición

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dirección del futuro	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%
Desarrollo de personas	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%
Rediseño de la organización	0	0.0%	2	5.6%	34	94.4%	36	100.0%
Gestión de la enseñanza y aprendizaje en la escuela	1	2.8%	2	5.6%	33	91.7%	36	100.0%
Liderazgo directivo	0	0.0%	3	8.3%	33	91.7%	36	100.0%

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Formación docente	0	0.0%	2	5.6%	34	94.4%	36	100.0%
Infraestructura equipos y materiales	1	2.8%	2	5.6%	33	91.7%	36	100.0%
Ambiente de trabajo	0	0.0%	9	25.0%	27	75.0%	36	100.0%
Desempeño docente	0	0.0%	4	11.1%	32	88.9%	36	100.0%

Título del gráfico

Título del gráfico

LIDERAZGO | DESEMPEÑO | TABULACION | DESCRIPTIVOS

Accesibilidad: es necesario investigar

23:32 21/07/2022

Anexo 7: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,437	36	,000	,567	36	,000
Desempeño docente	,427	36	,000	,615	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la Red Educativa de Educación Inicial N°2 de Chimbote, Áncash, 2022", cuyo autor es ORMEÑO GARCIA MAGALY RUBY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 05-08- 2022 20:11:58

Código documento Trilce: TRI - 0393977