



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo del director y desempeño docente en II.EE, Rioja – 2022

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Llamo Guerrero, Wilmer (ORCID: 0000-0003-3572-5389)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

**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

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente informe está dedicado primeramente al dador de la vida, por permitirme continuar en el proceso de lograr mis anhelos más deseados.

También está dedicado a mis padres por el apoyo incondicional en todo momento, por su ejemplo de trabajo y sacrificio por conseguir lo mejor para su familia.

Wilmer

## Agradecimiento

Me faltarían páginas y palabras para agradecer a todas las personas que me apoyaron en la realización de este trabajo investigativo, sin embargo quien merece un reconocimiento especial es Dios, mis padres y mi familia.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis .	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de niveles del liderazgo de los directores .....	22
Tabla 2	Nivel de desempeño docente .....	22
Tabla 3	Nivel de desempeño docente .....	23
Tabla 4	Relación entre las características personales y el desempeño docente	24
Tabla 5	Relación entre capacidad organizacional y el desempeño docente .....	24
Tabla 6	Relación entre la capacidad intelectual y el desempeño .....	25
Tabla 7	Relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente .....	26

## Índice de figuras

**Figura 1** Regresión lineal del Liderazgo del director y desempeño docente..... 27

## Resumen

El presente informe tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, el diseño presentado fue no experimental, nivel descriptivo y correlacional. Asimismo, la población estuvo conformada por 770 docentes, de los cuales 117 constituyeron la muestra. Para la recolección de los datos se ha considerado la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los principales resultados revelaron que el nivel de liderazgo de los directores en las II.EE. de Rioja es alto en 41,9%, mientras que, el nivel de desempeño docente es medio en 48,7%. También se comprobó que existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE. de Rioja es significativa, dado que el nivel de significancia es .00, además, la relación es positiva considerable ( $r=.830$ ) y la regresión lineal señala que el liderazgo del director influye en 68.89% en el desempeño docente. Por lo que se concluye que a medida que el liderazgo del director sea eficiente mayor será el desempeño docente.

**Palabras clave:** Liderazgo, desempeño, gestión, educación

## **Abstract**

The general objective of this report was to determine the relationship between the principal's leadership and teaching performance in the II.EE, Rioja - 2022. The type of research was basic, with a quantitative approach, the design presented was non-experimental, descriptive and correlational. Likewise, the population consisted of 770 teachers, of whom 117 constituted the sample. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The main results revealed that the level of leadership of principals in the II.EE. Rioja is high with 41.9%, while the level of teacher performance is medium with 48.7%. It was also found that there is a significant relationship between principal leadership and teacher performance in the II.EE. of Rioja is significant, given that the significance level is .00, in addition, the relationship is very high positive ( $r=.830$ ) and the linear regression indicates that principal leadership influences 68.89% in teacher performance. Therefore, it is concluded that the more efficient the principal's leadership is, the higher teacher performance will be.

**Keywords:** Leadership, performance, management, education.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el liderazgo de los encargados de las organizaciones educativas es indispensable para la realización de actividades orientadas al logro de objetivos, permitiendo la integración y participación de todo el equipo, asimismo el liderazgo también incide en el desempeño que los docentes puedan demostrar en el cumplimiento de sus actividades educativas con los estudiantes, ya que en gran manera la motivación y el incentivo al perfeccionamiento depende del director. (Flores, 2020). Asimismo, Antonopoulou et al. (2021) señala que en Inglaterra el 45% de los directores de instituciones educativas no definen bien el tipo de liderazgo que deben utilizar de acuerdo a la institución en la que se desempeñan, pues el 20 % de directores de colegios militares no ejercen un liderazgo disciplinario estricto y un 30% de directores de escuelas del nivel primario no ejercen un liderazgo democrático que incentive la participación de los estudiantes en asuntos educativos.

En tal sentido, en América Latina de acuerdo con Valle (2022) refiere que el índice de liderazgo en dirigentes de centros institucionales es bajo, siendo necesario fortalecer estas capacidades en los directores, después de un retorno a clases posterior a dos años, donde los niveles de aprendizaje se vieron altamente reducidos; si antes de la pandemia en vacaciones de verano el aprendizaje se perdía en un 25%, durante la pandemia la pérdida de aprendizajes fue de 63%, por lo que es un verdadero reto para nivelar y mejorar los aprendizajes, lo cual en gran parte va depender del liderazgo del director para incentivar el adecuado rendimiento de los maestros, de manera que inciden en la consecución de los aprendizajes.

Igualmente, en los países más desarrollados muestran mayor interés por capacitar a los directores y docentes y su presupuesto en comparación al nuestro es mayor para el sector educación, ya que se dieron cuenta que allí se encuentra la base para el avance del país, tal es el caso de Finlandia que desde el año 2017 el estado asumió los gastos de capacitación y diplomados para directores con la finalidad de impulsar el liderazgo de los directivos y la eficacia de los profesores. Por otra parte, Brasil ha mostrado mejoras en un 14% en cuanto a la calidad educativa en comparación de hace años atrás, dado que identificaron que un alto grado de

liderazgo en los responsables institucionales ocasiona buenos resultados en los maestros (Manriquez & Reyes, 2021).

De igual modo en el Perú, los datos estadísticos referentes al tema tratado sobre la capacidad de liderar de los directores en los centros instituciones no es muy alentador, ya que según las estadísticas 4 de cada 10 directores logra influir de manera positiva en su equipo docente y estudiantes (Yupanqui, 2018). Asimismo, Valle (2022) señala, que en el Perú existe deficiencias en el liderazgo directivo, respecto a la perfeccionamiento del aprendizaje y orientación del procesos pedagógico, pues en un gran porcentaje de las II.EE predomina el liderazgo autoritario, lo cual genera el rechazo de los docentes a recibir el apoyo establecido. Por otro lado, los 12 cambios de ministros desde el 2016 hasta mediados del 2022, no permiten el desarrollo e implantación de políticas a largo plazo a favor de la educación, lo cual se demuestra con el hecho de que el Perú continúa ocupando el último lugar en Sudamérica a nivel educativo.

A nivel local las instituciones educativas del II.EE, Rioja – 2022 en las cuales aplicó el estudio, se ha dejado notar que presentan deficiencias respecto al liderazgo directivo, pues existen complicaciones en la eficiencia de la gestión respecto al logro de metas planteadas; por tanto, la comunicación no es la mejora entre los docentes y el director, además no se desarrolla un trabajo en equipo ya que el liderazgo de los directores no es óptimo; asimismo, los docentes no muestran un nivel alto de compromiso con la institución y con los aprendizajes de los estudiantes ya que no todos participan de las actividades organizadas por las institución, como también no se hace uso de herramientas educativas actuales que despierten el interés de los estudiantes y no el acompañamiento y monitoreo no se da de manera continua y en las pocas veces que se ha dado la retroalimentación no ha sido fortalecedora, en tal sentido se ha considerado conveniente realizar el presente estudio con la intención de conocer la asociación en los temas tratados.

De acuerdo con la problemática, se consideró como problema general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y desempeño docente en las II.EE, Rioja - 2022?; asimismo, los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel del liderazgo del director en las II.EE, Rioja-2022?, ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las II.EE, Rioja -2022?, ¿Cuál es la relación entre las características personales y

desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la capacidad organizacional y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la capacidad intelectual y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?

El estudio se ha justificado mediante los siguientes criterios: primeramente, por **Conveniencia**, puesto que facilitó el conocimiento al investigador de la realidad diagnóstica en la que se encuentran las II.EE concerniente al grado de liderazgo de sus directores y la manera de repercusión en el rendimiento de los profesores. **Relevancia social**; en la medida que estudio logró beneficiar a los directivos y profesorado de los centros educativos analizados, brindando alternativas de mejora de las capacidades de manejo organizacional y que a partir de ello no solo se contribuya con el mejoramiento del desempeño del personal docente sino de toda la comunidad educativa y la ciudadanía en general.

Asimismo, la investigación se justifica por su **Valor teórico**; por cuanto, a través de la compilación de información pertinente al tema de estudios antelados, se ha logrado fortalecer las bases teóricas y el conocimiento del investigador a través del cual se transmitieron información verídica con resultados para futuros estudios. **Implicancia práctica**; porque en el estudio después del análisis de los resultados encontrados, se plantearon recomendaciones a manera de posibles soluciones a las problemáticas identificadas con la aspiración de poder ser parte del cambio, en cuanto a la educación en el departamento y en todo el país. **Utilidad metodológica**; porque las evidencias que se lograron obtener fueron validadas por conocedores del tema, y en función a ello, se aplicaron los instrumentos como aporte y creación propia del investigador los mismos que pueden ser utilizados en futuras investigaciones similares.

En la presente investigación se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre liderazgo del director y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. Como objetivos específicos de la investigación se plantearon los siguientes: Conocer el nivel de liderazgo de los directores en las II.EE, Rioja – 2022; identificar el nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022; analizar la relación entre características personales y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022, describir la relación entre capacidad organizacional y desempeño docente en las

II.EE, Rioja – 2022; evaluar la relación entre capacidad intelectual y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

Como hipótesis general de la investigación: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. Las hipótesis específicas de la investigación son: H<sub>1</sub>: El nivel de liderazgo del director en las II.EE, Rioja -2022, es alto. H<sub>2</sub>: El nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja -2022, es alto. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre características personales y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre capacidad organizacional y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022; H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre capacidad intelectual y desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de enriquecer teóricamente los temas de investigación, fue necesario considerar una revisión de estudios antepuestos por diferentes autores, primeramente a nivel internacional, Ordoñez et al. (2020) en su artículo de tipo básico, de diseño no experimental, su población y muestra estuvo constituida por 4 artículos científicos y 4 documentos que rigen el funcionamiento de las instituciones educativas, la técnica utilizada para la recopilación de datos fue el análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental. Concluyendo que que el desempeño docente guarda relación con la forma de liderazgo que el responsable institucional utilice para el desarrollo de sus operaciones internas, pues de acuerdo con la bibliografía revisada y analizada en el estudio, las funciones del director son liderar a su equipo institucional, dirigir la gestión pedagógica, administrar de manera eficiente el talento humano y los recursos y velar por un clima positivo.

Asimismo, Toledo (2020) sostiene en su estudio desarrollado con una metodología de tipo básica, de diseño no experimental, los elementos muestrales fueron 5 docentes y 10 estudiantes de una población de 35 sujetos, la técnica aplicada fue la encuesta para lo cual el instrumento aplicado fue el cuestionario; el autor concluye que en la institución prevalece el liderazgo autocrático y democrático (40%), lo cual indica que en la institución se permite la participación de los colaboradores, en cuanto a los niveles de desempeño laboral, el 40% señaló que es distinguido; de la misma manera el 40% sostuvo que existe una estrecha vinculación en ambos temas, por lo cual señala que el sistema educativo requiere de docentes y directores con capacidad de liderazgo que logren implementar herramientas pedagógicas que generan mejoras en el aprendizaje de la comunidad estudiantil.

De la misma manera, Limongi et al. (2020) precisa en su informe científico de tipo básica, de diseño no experimental, la población establecida fue de 35 publicaciones y la muestra considerada fue de 7 artículos; donde para la compilación de evidencias se ha empleado un análisis documental como técnica, a causa de ello se realizó un cuestionario como instrumento, los resultados obtenidos evidencian la falta de liderazgos que existe en los directivos para lograr un trabajo en equipo;

asimismo, existe deficiencias en la gestión de compromisos educativos, como también están lejos de cumplir lo señalado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Por lo que concluyeron que el liderazgo del director debe caracterizarse por tener visión positiva con propósito para lograr transformar el contexto, fomentando el compromiso y responsabilidad en su equipo para crear propuestas académicas que permitan perfeccionar el desempeño docente.

También, Ferreira (2021) refiere en su artículo de investigación básica, de diseño no experimental, de enfoque descriptivo, su población y muestra estuvo conformada por 15 artículos, donde la técnica de recolección de datos fue el análisis documental y como instrumento se utilizó la guía de análisis documental. En base a su análisis concluyó que las habilidades directivas de los encargados de la administración educativa (director) impacta en el nivel de logro académico, como también en el compromiso de los maestros en la gestión educativa, de igual manera en la satisfacción laboral y la aceptación de los padres de familia, lo mismo que los lleva a participar y colaborar de las actividades escolares.

En el plano nacional, Salvador & Sánchez (2018) llevaron a cabo un estudio básico, de diseño no experimental, de enfoque descriptivo - correlacional, en el cual seleccionaron como unidad muestral a 130 maestros de secundaria los mismos que establecieron en su población, donde la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento para la captación de datos el cuestionario. Concluyeron que el grado de liderazgo del director es moderado en un 46,3% y débil en un 18.5%, asimismo existe una asociación sobresaliente en los temas ya que el p- valor fue menor 0.000 y el Rho Spearman = ,676, lo cual les llevó a señalar que el liderazgo directivo incide en el desempeño docente, evidenciados en el cumplimiento de metas planificadas, contribución con la misión y visión; así como en la calidad de formación que reciben sus estudiantes.

En ese sentido, Jáuregui et al. (2022) su investigación básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, de corte transversal, su población y muestra estuvo conformada por 100 docentes, consideraron como técnica la encuesta, debido a ello elaboraron y aplicaron cuestionarios como instrumentos. Concluyeron que el 62% de los participantes refieren que en el liderazgo directivo predomina la dimensión actuación del

directivo, solo el 11% manifestó que nunca hay liderazgo y el 67% señaló que el desempeño docente es bueno, predominando la función facilitadora, en ese sentido el liderazgo directivo influye en desempeño docente, pues permite monitorearlos, motivarlos y hacerles partícipes de los planes institucionales, por ello la formación y acompañamiento de los docentes es de suma importancia para impulsar el nivel profesional de los docentes, pues muchos de ellos tienen la intención de aportar más a la educación, pero por desconocimiento de algunas estrategias no lo hacen.

Por su parte, Huaman et al. (2021), en su trabajo científico de tipo básico, de diseño no experimental, el mismo que tuvo una población conformada por 75 artículos de investigación, de los cuales 54 fueron seleccionados como muestra, donde la técnica de recolección de datos fue el análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en las II.EE, pues incentiva a conseguir habilidades que deben tener los administradores escolares los cuales incluyeron en administrar la escuela, organizar instrumentos, ser positivamente alentador y motivador en la comunicación, conocer la calidad de la convivencia y el manejo del ambiente en la escuela, además de asegurar que la comunidad educativa esté feliz y cómoda, sobre todo con resultados eficientes en el aprendizaje.

De igual modo, Segil-Rodríguez (2021) explica en su investigación realizada de tipología básica, de diseño no experimental, de corte transversal; en la misma que su población y muestra estuvo conformada por 24 directivos y 72 docentes, a quienes aplicaron la encuesta como técnica y como instrumento tuvieron que elaborar y aplicar dos cuestionarios. Concluyeron que los temas estudiados se relacionan, pues el p-valor fue igual a 0.00 y  $r=.826$ ; por lo que afirmaron que el liderazgo de los directores cumple un papel muy importante en la gestión pedagógica, en los compromisos escolares y el rendimiento del profesorado, beneficiando el proceso de aprendizaje en los escolares.

Como refieren, Espinoza et al. (2021), en su investigación caracterizada por ser básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva - correlacional, la población establecida para la investigación fueron 278 personas, de las cuales 198 personas entre maestros y alumnos conformaron la muestra. Concluyendo que en cuanto a la motivación y delegación de funciones los docentes

señalaron están de acuerdo en un 33%, el liderazgo directivo totalmente de acuerdo en un 25%, toma de decisiones de acuerdo en un 33% y para calidad educativa de acuerdo en un 30%, indicando que el grado de liderazgo del directivo es bueno, es decir el liderazgo incide en la calidad educativa, permitiendo formar futuros ciudadanos que aporten positivamente a la sociedad.

Finalmente Ñañez-Silva & Lucas-Valdez (2019), en su investigación básica de tipo no experimental, de alcance descriptivo, nivel correlacional; su población y muestra estuvo constituida por 250 participantes, la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyeron que el 77% están de acuerdo con las muestras de liderazgo frente al equipo docente, un 44% consideran que la gestión de su director es deficiente, el 64% está de acuerdo con el indicador fomenta el trabajo en equipo, el 27% en desacuerdo respecto al monitoreo de la labor docente, el 43% señala que el director posee dominio de las estrategias administrativas, el 44% está de acuerdo respecto a proponer y apoya proyectos pedagógicos innovadores, el 44% no opina sobre el apoyo a la formación continua de ellos docentes, el 77% está de acuerdo respecto a promueve un nivel de enseñanza de calidad, el 40% está de acuerdo con el manejo del personal y financieros y el 46% está de acuerdo respecto a las relaciones interpersonales; en definitiva las características personales del director permitirán una mejora en el aspecto pedagógico, administrativo y social de la institución educativa.

Por lo que se refiere a los fundamentos teóricos del Liderazgo del director según Castillo et al. (2019) fundamenta que son acciones que hace partícipe a sujetos o grupos que influyen en otros para lograr metas, así como también motivan y ayudan a sus colegas a trabajar con entusiasmo para alcanzar metas comunes a favor de la institución; asimismo, de acuerdo con Huaman et al. (2021) alude que es el acto de influir y persuadir en las personas, a través de un proceso de comunicación innato o adquirido para obtener varias metas y objetivos planteados por un mismo líder. De igual manera Bacud (2020) señala que es la facultad que tiene una persona encargada del funcionamiento organización para incentivar y repercutir en sus colaboradores a cargo, además de tener la facilidad de organizar sus actividades eficientemente con la visión de hacer realidad sus intereses propuestos para alcanzar propósitos en equipo.

Igualmente Afsar et al., (2019) considera que consiste en tener la capacidad de saber comprender a cada miembro del equipo, en tanto a sus motivaciones personales como grupales. Para Wahyuningsih et al. (2020) señala que es un verdadero reto trabajar con personas ya que cada uno tiene puntos de vista diferentes como también motivaciones. En cuanto al liderazgo propio del director, Ordoñez et al. (2020) sustenta que, tiene un impacto significativo en la gestión institucional de plantel, ya que aporta sus características personales, capacidades organizativas e intelectuales a la gestión institucional en materia docente, administrativa, organizativa y social comunitaria; para Aparicio et al.(2020) el liderazgo directivo es determinante para dirigir un centro educativo y docentes.

Sin embargo Chowdhury (2019), considera que el director debe preocuparse por potenciar la formación profesional, el compañerismo, la retroalimentación, el control, la evaluación y los aspectos importantes del liderazgo relevante que todo directivo debe asumir, contribuyendo a la formación de calidad de los estudiantes. Por tanto, es la capacidad que deben tener los directivos para influir en los demás con un propósito institucional de hacer que los individuos trabajen con entusiasmo y de manera voluntaria para alcanzar las metas planificadas a nivel organizacional (Lian, 2020); y finalmente Reyes, (2019) considera que es la capacidad de tomar decisiones sobre la gestión educativa en un centro de formación.

En relación a las ventajas del liderazgo, Papanthymou & Darra (2017) señalan, que el liderazgo gerencial efectivo tiende a repercutir en el logro del profesorado en cualquier modalidad de enseñanza, ya que los orienta para innovar en las prácticas educativas y enfrentar desafíos ambientales como los derivados de las emergencias sanitarias. El liderazgo en la educación permite que los docentes se desarrollen en un ambiente alentador, organizado, con un propósito sustentable y sostenible en el tiempo (Moslehpour et al.,2018). Por otra parte, Toledo (2020) asegura que la presencia de liderazgo es fundamental para cualquier organización, especialmente en educación, donde los encargados del manejo institucional tengan las destrezas para tomar decisiones así lograr los cambios que necesita la institución de manera oportuna y adecuada. Al mismo tiempo, Koc & Bastas (2019) afirman que es necesario ser líderes para ajustarse al mundo competitivo y ser parte activa del mejoramiento educacional.

En cuanto a los tipos y estilo de liderazgo existen diversos de acuerdo con diferentes autores. Para Huaman et al. (2021) los tipos de liderazgo son: *tradicional*, es aquel que fue heredado o fue impuesto por algún orden jerárquico; *moderno*, se caracteriza por buscar el compromiso y la productividad del equipo sin la necesidad de ejercer algún tipo de presión; *transaccional*, cuando incentiva el cumplimiento de actividades mediante recompensas o sanciones y *democrático*, es aquel que permite la intervención de los colaboradores en las decisiones de manera que se sientan motivados a realizar sus funciones. Al respecto de, Emilmary et al. (2019) clasifican los estilos de liderazgo directivo en: *técnico*, cumple con los procesos de la gestión administrativa (planificar, organizar, direccionar y controlar); *humanista*, se caracteriza por priorizar las relaciones sociales y la motivación en el equipo; *educativo*, prevalece los intereses pedagógicos de la institución; *simbólico*, coloca su atención en las metas haciendo notar su presencia como autoridad en todas las actividades que se realiza y *el líder cultural*, relaciona y promueve creencias, raíces culturales e identidad a todos los miembros de la comunidad estudiantil.

Para la evaluación de la variable de acuerdo con Ñañez- Silva & Lucas-Valdez, (2018) consideran las siguientes dimensiones: como primera dimensión i) características personales; son atributos relacionados con la personalidad e imagen del director, con la capacidad de transmitir empatía, carisma y confianza que le permitirán ganar seguidores que compartan los mismos objetivos y confíen en sus intenciones, lo evalúen positivamente y crean en su liderazgo. Además, se consideran los modelos a seguir y los testimonios que puede transmitir como director, los cuales se relacionan con sus características personales. Los indicadores considerados para la dimensión son: *Eficiencia*, se entiende como la posibilidad de responder con prontitud a las exigencias del puesto. *Comunicación*, es la capacidad de trascender las funciones jerárquicas de conversación y construcción de una relación empática. *Imparcialidad*, es la actuación justa e imparcial que permite tomar decisiones y hacer justicia sobre la base de factores objetivos, equilibrados e imparciales. *Perfil de líder*, es el conjunto de aspectos particulares de un líder.

Como segunda dimensión: ii) Capacidad organizacional: refiere al potencial que tiene un director para adaptarse, conducirse y cambiar según sea necesario, con el

propósito de desarrollar y mejorar su competitividad. Tuvo como indicadores: *Trabajo en equipo*, se trata de reconocer que el éxito y el fracaso se asumen colectivamente. *Capacidad administrativa*, posibilidad de dar respuesta a los procesos de acuerdo con las pautas y protocolos establecidos. *Monitoreo educativo*, implica seguimiento y evaluación permanente de los hechos educativos concretos y de todos los procesos y actividades relacionados, sin perder de vista la centralidad de la formación. *Estrategias administrativas*, es la visión a futuro para considerar las actividades y procesos, con sentido de dirección como líder de una institución educativa.

Como tercera dimensión: iii) Capacidad intelectual: son las habilidades necesarias con las que un director debe contar para realizar tareas propias del cargo directivo, las mismas que le permitirán desarrollar de manera eficiente su gestión. Los indicadores considerados son los siguientes: *Liderazgo innovador*, es la capacidad de crear nuevas opciones. *Formación profesional*, consiste en evidenciar formación teórico-práctica con la certificación correspondiente y la experiencia para responder a las demandas. *Solución de problemas*, es la capacidad de intervenir en situaciones complicadas, manejar diferentes estrategias de negociación y mediación de conflictos. *Competitividad*, capacidad de crear ventajas competitivas en la gestión institucional.

En las bases teóricas de la segunda variable: Desempeño docente, Según Anchundia-Delgado (2019) refiere que se trata de una serie de decisiones, actividades y tareas en las que participan los docentes en escenarios institucionales y tiene como objetivo formar personas que puedan contribuir y cambiar su entorno sociocultural; su evaluación es un requisito indispensable de esa manera realizar cambios de mejora en la formación educacional. De igual manera Gonzales (2022) señala que es el proceso de movilizar conocimientos especializados, postura y compromiso social para integrar los componentes primordiales que tengan un impacto positivo en la educación estudiantil y también profesional.

Por lo que refiere Guido et al. (2020) expresan que consiste en movilizar recursos de conocimiento profesional utilizando herramientas de aprendizaje y metodologías en un contexto particular con la intención de asegurar la instrucción efectiva del alumnado. De igual manera, Suarez & Toro (2018) fundamenta que es el proceder

y la puesta en escena de los dominios y competencias de un docente que busca observar el logro de la pedagogía escolar. En el aporte de Abdulrahman et al. (2020) explica que el desempeño docente es todo lo que un maestro ejecuta en las aulas y en otros contextos, de manera responsable para lograr sus objetivos, los mismos que suelen ser de naturaleza educativa.

De manera similar, Chowdhury (2019) aporta que es el manejo de herramientas, tanto físicas como sociales y la capacidad de adaptar actitudes y las habilidades para hacer posible la pedagogía o enseñanza en la comunidad estudiantil. Para Álvaro (2021) infiere que son las acciones respecto a cuatro áreas: en el aula, sobre sí mismo, en otros entornos de aprendizaje, en el ámbito escolar y en el contexto social, con la única finalidad de lograr su labor de formación de los estudiantes. Así también, el Ministerio de Educación (2021) postula que las acciones visibles que realizan los docentes en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales para lograr algún resultado de aprendizaje comprometido con su desempeño.

El diagnóstico del desempeño docente según Joya, (2020) precisa que es una necesidad, puesto que por mucho tiempo los docentes se autogobernaban en el desarrollo de su clase. De manera semejante Soto, (2021) señalan en la actualidad se busca que los docentes rindan cuentas sobre la ejecución de metas y estrategias utilizadas en sus clases mediante la evaluación que hace posible el fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, Gallo & Rodríguez (2018) consideran que es un procedimiento que permite recoger información con el propósito de verificar y estudiar el impacto que tiene el desenvolvimiento del docente en las instituciones y el logro de los aprendizajes del alumnado. En el mismo contexto, Kumar et al. (2021) menciona que es un procedimiento para lograr el cambio en la educación.

Las ventajas de la evaluación del desempeño docente, de acuerdo con Chamorro-atalaya et al. (2021) es que determina la continuidad en la carrera, brindando la posibilidad de obtener bonificaciones de acuerdo a sus calificaciones; por otra parte, Lopez (2021) expresa que permite al docente identificar su aporte a la educación de los estudiantes, reflexionar en sus logros y plantearse nuevos desafíos; de manera semejante, Gómez & Valdés, (2019) consideran que permite verificar el cumplimiento del trabajo asignado, el desarrollo de talentos,

desempeños y competencias; como también las oportunidades de progreso que tienen los maestros, con la intención de aportar mejoras al sistema educativo Koc & Bastas, (2019). Asimismo, permite homogeneizar los rasgos de los actores de la educación como también los procesos pedagógicos (Olar-te-arias et al., 2019).

En cuanto a la evaluación del Desempeño docente se ha considerado los fundamentos de Anchundia - Delgado (2019), donde postula como la primera dimensión: i) profesional: un buen docente debe contar con un conjunto de conocimientos, metodología, principios y valores que le permiten adecuarse a su puesto de trabajo. Los indicadores considerados son: *motivación*, consiste en impulsar al alumno a realizar un programa de acciones para alcanzar el aprendizaje esperado. *Dominio*, es el extenso conocimiento que tiene un docente sobre los procesos que hacen posible el aprendizaje. *Orden y disciplina*, son un conglomerado de patrones que un docente pone en práctica en sus actividades educativas. *Planificación*, es la organización que un docente tiene en sus responsabilidades educativas tanto con la institución y alumnos. *Participación*, es la intervención de un docente en las diferentes actividades que se realizan en el plantel. *Estrategias*, son las acciones ejecutadas para el logro de aprendizajes. *Valores*, virtudes que definen a un docente en su institución educativa. *Herramientas educativas*, son los programas que apoyan la labor de los profesores en la operación de capacitación al escolar.

En cuanto a la segunda dimensión: ii) personal: son los atributos o características propias de un docente que ejerce influencia en el grado de instrucción de una institución, en ese sentido se consideran las cualidades ideales que debería tener un docente como persona para tener un buen desempeño. Los indicadores considerados son: *Vocación*, es la inclinación que manifiesta una persona para dedicarse toda una vida a la enseñanza. *Imparcialidad*, es el equilibrio para proceder con rectitud frente a los conflictos. *Coherencia*, es la cualidad de actuar en base a sus ideas o con lo que dice. *Puntualidad*, es la actitud docente que lleva a cumplir con la obligación en un determinado plazo. *Perfeccionamiento profesional*, es el proceso de búsqueda de la perfección en el ámbito profesional. (Anchundia- Delgado, 2019)

En cuanto a la tercera dimensión: iii) social: es la consecuencia de la participación e integración de un docente en su entorno laboral, ya sea con sus compañeros y con toda la comunidad estudiantes (padres y alumnos ), creando sociedades que permiten compartir e interiorizar culturas a favor del desarrollo de aprendizajes. Los indicadores considerados son: *integración*, es la acción de incorporarse a un grupo que comparte muchos ideales en común. *Compromisos*, es el cumplimiento de las obligaciones propias de la institución educativa. *Identificación*, es la acción de participar y colaborar con las actividades del plantel. *Cultura*, consiste en fomentar conocimiento o ideas sobre expresiones culturales, deportivas y creativas. *Trato*, es la manera que se relaciona el docente con los de su entorno. (Anchundia-Delgado, 2019)

### **III. METODOLOGÍA**

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

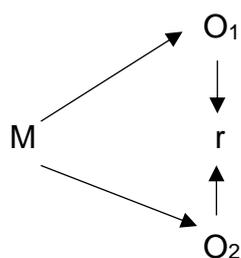
##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Por su cualidad el estudio realizado fue de tipo básico, de acuerdo con lo que señala CONCYTEC (2018) alude que es aquella investigación llevada a cabo con la intencionalidad de provocar nuevos conocimientos a partir de la revisión de diversas teorías, por lo cual en el estudio ha considerado temas semejantes al estudio planteado, que a su vez enriquecieron los conocimientos de las variables estudiadas.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, pues tuvo por finalidad realizar interpretaciones descriptivas e inferenciales que dieron respuesta a los propósitos del trabajo investigativo. Como señala García (2018) esta clase de enfoque pretende ejecutar técnicas matemáticas que midan las unidades de análisis, para luego procesarlas mediante herramientas estadísticas. El diseño de la investigación fue no experimental; dado que mediante la observación y análisis de la muestra se ha considerado los datos necesarios para el estudio, sin la necesidad de manipular las variables. En ese sentido, Ñaupás et al. (2018) señala que el investigador no hizo manipulación de los sujetos de estudio, sino observó e interpretó la información recogida para llegar a una conclusión. Al mismo tiempo, el estudio fue descriptivo – correlacional. Según (Rivero, 2018) señala que la investigación descriptiva tuvo por objetivo detallar las cualidades y características de la muestra del estudio, mientras que en el estudio correlacional el investigador fue el encargado de medir la relación entre las dos variables .

En la elaboración del presente informe se ha empleado el siguiente esquema:



**Donde:**

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Liderazgo del director

O<sub>2</sub> = Desempeño docente

r = Relación entre los temas de estudio.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable I:** Liderazgo del director

**Variable II:** Desempeño docente

**Nota:** La caracterización de las variables se encuentra detallada en la tabla de operacionalización ubicado en anexos.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Bajo la información expuesta en el registro de la Dirección Regional de Educación San Martín (2022), la población del presente estudio estuvo comprendida por 770 maestros de las instituciones educativas de Rioja en el año 2022; pues según Robles (2019) la población de una investigación está conformada por individuos u objetos que comparten características o rasgos similares; también es conocida por como el universo que se estudia; asimismo las investigaciones son realizadas a favor de la población, las cuales en su mayoría suelen ser amplias o de gran tamaño, la mismo que se convierte en una limitante para estudiar al 100% la totalidad de elementos que conforman la población.

**Criterios de inclusión:** El estudio estuvo integrado por los aquellos docentes cuya permanencia en la institución es mayor a 1 año; así también, aquellos que decidieron participar de manera voluntaria

**Criterios de exclusión:** No se ha considerado a los practicantes y aquellos docentes cuya contratación es menor a 1 año.

### **3.3.2 Muestra**

Para estimar la cantidad exacta de participantes, se ha utilizado un método puesto que la cantidad de la población es grande o finita. Comprende los siguientes datos:  $N = (770 \text{ docentes})$ ,  $z = (95\%)$ ,  $p = (50 \%)$ ,  $e = 0.05$ . Bajo estos conceptos la muestra del estudio estuvo comprendida por 117 profesores que laboran en las II.EE de Rioja en el año 2022 (Ver anexos); Según Porfirio-Condori (2020) la muestra viene a ser una parte o un subconjunto representativo de la población en la que se aplicará la investigación y por ende permitirá sacar conclusiones que serán generalizadas a todo la población.

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo aplicado en la investigación fue probabilístico, aleatorio simple, debido a las características de la población fue necesario aplicar la fórmula de cálculo para la obtención de la muestra. Este tipo de muestreo eligió a los participantes de manera aleatoria de un tamaño considerable, donde a cada individuo se le asignó un número y después fue elegido de manera aleatoria (Rivero, 2018).

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Un docente de las II.EE de Rioja – 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Se ha empleado como técnica la encuesta. Como manifiestan Hernández & Mendoza (2018) la encuesta está constituida por preguntas o enunciados que están vinculados con los temas estudiados, con la finalidad de recolectar datos para ser expuestos en la investigación.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

En la investigación el instrumento aplicado fue el cuestionario, el mismo que permitió evaluar las dos variables investigadas en las II.EE de Rioja.

Para ello el investigador elaboró el cuestionario de la variable del liderazgo del director bajo la teoría de Ñañez- Silva & Lucas-Valdez (2018), que cuenta con 19 enunciados disgregados de acuerdo con las dimensiones de la variable, es decir la dimensión característica personales cuenta con 7 enunciados del 1 al 7, capacidad organizacional 6 enunciados del 8 al 13 y para capacidad intelectual 6 enunciados del 14 al 19. Los rangos y niveles que comprende el instrumento son: bajo (19-44), medio (45-70), alto (71-95).

En lo que respecta al cuestionario que mide desempeño docente bajo la teoría de Anchundia-Delgado (2019) y organizado de acuerdo con las dimensiones propuestas por el autor, es decir, la dimensión profesional cuenta con 10 enunciados del 1 al 10, personal con 7 enunciados del 11 al 17 y social con 7 enunciados del 18 al 24. Los rangos y niveles que comprende el instrumento son: bajo (24-56), medio (57-89), alto (90-120).

Ambos cuestionarios fueron medidos mediante la escala de Likert que se estructura de la manera siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Así también, la escala de medición de las variables es ordinal.

#### **Validez**

En el presente apartado fue necesario someter los instrumentos bajo el juicio de expertos, quienes evaluaron los criterios metodológicos:

Según la evaluación realizada por los tres expertos, el instrumento que mide la variable liderazgo del director presentó un puntaje igual 4.5 que representa el 90% de la misma manera, el cuestionario que evalúa el desempeño docente tiene un puntaje 4.5 que equivale al 90%. En ese sentido, los instrumentos cumplen con los aspectos metodológicos que demandan su aplicación.(ver anexos)

### **Confiabilidad**

Con la finalidad de determinar si los enunciados de los instrumentos permitieron medir las variables de manera considerable, se ha empleado el alfa de Cronbach para demostrar la veracidad de los instrumentos. Por su parte, Hernández & Mendoza (2018) señalan que para que sea aceptable el resultado de la fiabilidad debe ser superior a 0.7. En tal sentido, los resultados son:

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo del director	0.925	19
Desempeño docente	0.932	24

De los resultados alcanzados, se aprecia que los instrumentos utilizados en la investigación tienen una confiabilidad significativa, ya que el Alfa de la herramienta que mide el liderazgo del director es igual a ,801, mientras que el alfa de la variable que mide el desempeño docente es igual a ,932, indicando excelente confiabilidad, por lo tanto, los instrumentos cumplen con los criterios estadísticos para aplicaciones de investigación.

### **3.5.Procedimientos**

Como primera actividad en la investigación, se revisaron teorías que anteceden al estudio y guardan similitud, con las cuales se elaboró el cuadro de operacionalización de las variables. Seguidamente, se plantearon los problemas, objetivos e hipótesis que se encuentran ordenados y detallados en la matriz de consistencia. Bajo la información seleccionada, se procedió a diseñar los instrumentos que miden a las variables, las que posteriormente

fueron sometidas bajo el juicio de experto para ser validadas, además se determinó su credibilidad a través del Alfa de Cronbach. Para la recolección de datos, fue preciso contar con la autorización de la UGEL Rioja, para lo cual se emitió una carta solicitando el permiso requerido, tras la respuesta de aceptación, se programó y se realizó reuniones de manera presencial con los participantes con la finalidad de socializar y aplicar los instrumentos del estudio, cuya información fue ordenada en el software estadístico SPSS 27 para obtener tablas y figuras que muestran el índice porcentual sobre la realidad de los temas. Así también se usó estadígrafos que permitieron la comprobación de las hipótesis efectuadas con antelación.

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

En el estudio se utilizaron dos técnicas de análisis, las mismas que se mencionan a continuación.

En el estudio se ha usado el análisis descriptivo, la misma, que permitió calcular el nivel, las frecuencias y porcentajes que evidencian el estado actual de las variables. Posteriormente, para dar solución a los objetivos correlacionales del estudio, se ha empleado el análisis inferencial, donde se calculó la normalidad de los temas por medio de la prueba de Kolmogórov-Smirnov que es utilizada para muestras mayores a 50 sujetos, y para corroborar su veracidad se aplicó la prueba paramétrica (Pearson), que permitió conocer el grado de significancia y vinculación, dando solución a las hipótesis planteadas en el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la investigación se ha cumplido con los principios éticos que fueron establecidos en la guía de la Universidad César Vallejo: Beneficencia, después de la presentación de resultados y su análisis descriptivo e inferencial, se plantearon sugerencias con la intención de contribuir a la mejora del liderazgo de los directores y desempeño docente de las II.EE, Rioja. No maleficencia; el estudio se realizó con motivos académicos, sin la necesidad de generar perjuicios a las II.EE, Rioja.

Autonomía; los participantes accedieron a ser parte del estudio de manera voluntaria, pues en todo momento se respetó la decisión de cada uno de ellos. Justicia; debido a que los participantes del estudio fueron tratados de manera imparcial. Consentimiento informado; antes de aplicar los cuestionarios se explicó de manera clara a los participantes los fines de la investigación. Asimismo, se consideró las normas APA 7° edición con la finalidad de respetar la autoría de investigadores que anteceden al estudio.

#### IV. RESULTADOS

##### Nivel de liderazgo de los directores en las II.EE, Rioja – 2022.

**Tabla 1**

*Frecuencia de niveles del liderazgo de los directores*

Nivel	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	19	44	24	20.5
Medio	45	70	44	37.6
Alto	71	95	49	41.9
Total			117	100.0

**Fuente:** Cuestionario de nivel de liderazgo en los directores aplicado en las II.EE, Rioja – 2022.

##### Interpretación

De acuerdo con la tabla 1, se da a conocer que el 41.9% de los participantes del menciona que el nivel de liderazgo de los directores es alto, así mismo el 37.6% considera que es medio y un 20.5% señaló que es bajo. Tales resultados demuestran que existe un grado aceptable de eficiencia y liderazgo en la gestión de los directores, como también que existe una eficiente colaboración de los educadores para alcanzar los propósitos, lo cual se da gracias a la buena comunicación que existe.

##### Nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño docente*

Nivel	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	24	56	27	23.1
Medio	57	89	57	48.7
Alto	90	120	33	28.2
Total			117	100.0

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente aplicado en las II.EE, Rioja – 2022.

## Interpretación

En cuanto a lo expuesto en la tabla 2, acerca del nivel de desempeño docente, de total de los encuestados el 48.7% considera que es medio, un 28,2% señalan que es alto y un 23.1% manifiestan que es bajo, debido a que existen deficiencias en la planificación de las clases, la responsabilidad y la identificación del profesorado con la institución no se deja notar en las actividades que se realizan y existen dificultades para hacer uso de herramientas educativas en las aulas.

Para iniciar con los resultados inferenciales, se vio necesario aplicar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores a 50, con la finalidad de conocer con qué prueba estadística realizará el diagnóstico de la vinculación en los temas y dimensiones del estudio.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño docente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del director	0.083	117	0.244
Desempeño docente	0.054	117	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Interpretación

En virtud de lo mostrado en la tabla 3, se aprecia que los temas se encuentran distribuidas con normalidad, pues su grado de significancia es mayor a 0.05, siendo .244 y .200 en el mismo orden. Por lo cual, considerando lo antes señalado se utilizará la prueba paramétrica de Pearson, para efectuar el análisis de correlación.

## Relación entre las características personales y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre las características personales y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Características personales	Correlación de Pearson	,825**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	117

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

### Interpretación

Según los datos de la tabla 4, revelan que hay asociación relevante entre las características personales y desempeño docente, pues el nivel de significancia fue igual a .000, así también, presenta un índice de correlación considerable (.825), lo mismo que lleva aceptar la hipótesis formulada por el investigador, lo cual significa que siempre y cuando los directores de las instituciones presente ciertas características personales que favorecen el liderazgo mayor será su rendimiento.

## Relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre capacidad organizacional y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Capacidad organizacional	Correlación de Pearson	,792**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	117

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

## Interpretación

De igual forma, en la tabla 5 se observa que existe vinculación significativa entre la capacidad organizacional y el desempeño docente, pues el p- valor obtenido fue igual a .000 y el  $r=.792$  lo que señala una correlación considerable, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, es decir cuanto mayor sea la capacidad organizacional mejor será el desempeño de los maestros.

## Relación entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.

**Tabla 6**

*Relación entre la capacidad intelectual y el desempeño*

		Desempeño docente
Capacidad intelectual	Correlación de Pearson	,774**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	117

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

## Interpretación

De la misma manera en la tabla 6, se evidencia que existe asociatividad significativa entre la capacidad intelectual y el desempeño docente, ya que la significancia es igual a .000 y la correlación de Pearson confirma una correlación considerable (.774), en ese sentido se aceptó la hipótesis estipulada por el investigador; es decir cuanto mayor sea la capacidad intelectual del directivo mejor serán los resultados de los profesores.

## Objetivo general: Relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022

### Hipótesis del investigador:

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022

### Regla de decisión

Si  $p$ - valor  $\geq 0.01$ , se rechaza la hipótesis del investigador

Si  $p$ - valor  $\leq 0.01$ , se acepta la hipótesis del investigador

**Tabla 7**

*Relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente*

		Desempeño docente
	Correlación de Pearson	,830**
Liderazgo del director	Sig. (bilateral)	0.000
	N	117

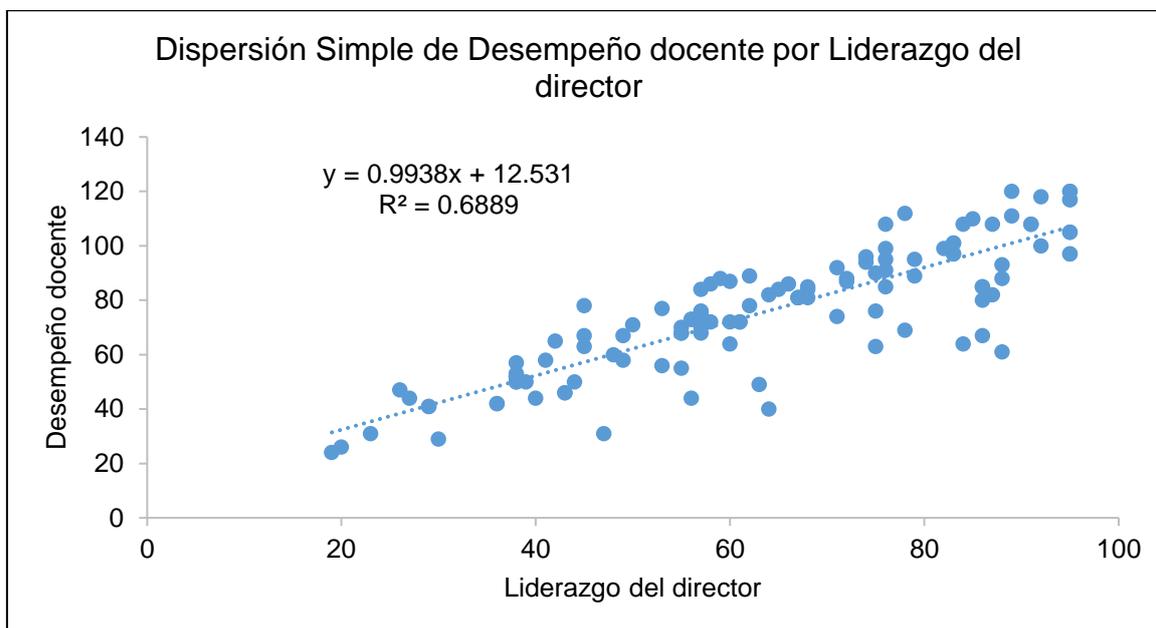
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

Se muestra que para el nivel de confianza del 95%, se evidencia que existe una asociatividad pertinente en las dos variables; dado que la correlación (.830) es alta y significativa pues el  $p$ - valor es igual a .000, lo que permite afirmar que se comprueba la hipótesis formulada de manera alternativa por el investigador. Es decir, al incrementar la facultad de liderazgo en el encargado de las organizaciones educativas los resultados de los maestros serán adecuados.

## Figura 1

*Regresión lineal del Liderazgo del director y desempeño docente*



### Interpretación

En la figura 1, se observa que existe relación en las variables; en vista que se muestra una dependencia de 68.89%, pues la ecuación resultante  $Y=0.9938X + 12.531$ , indica que por cada unidad de liderazgo del director logre alcanzar, el desempeño aumentará en un 0.99.

## V. DISCUSIÓN

De forma consecutiva, en la presente sección se discuten los hallazgos de la investigación con los de otros que anteceden a la presente, a nivel internacional como a nivel nacional, con la finalidad de aportar teóricamente con las variables estudiadas. En relación a conocer el nivel de liderazgo de los directores en las II.EE, Rioja; después de aplicar el instrumento a 117 docentes ha sido posible conocer el nivel de la variable agrupada en tres niveles (bajo, medio, alto), donde se demostró que el grado de liderazgo en los encargados institucionales es alto en un 41.9%, los mismos que demuestran que los directores ejercen liderazgo en sus instituciones, asimismo cumplen sus metas mediante el trabajo en equipo, además del uso de los procesos de la gestión educativa y la buena comunicación que se fomenta. Como asegura Jáuregui et al.(2022) en el estudio, los resultados son similares puesto que el 62% de los participantes manifestaron que el liderazgo directivo se deja evidenciar en la institución, por lo que es considerado bueno e influyente en toda la comunidad estudiantil.

De igual manera, los estudios de Espinoza et al. (2021) alcanzaron conclusiones semejantes pues encontraron que el nivel de liderazgo de los directivos es bueno, dado que los encuestados señalaron que están de acuerdo con la motivación, delegación de funciones (33%) y toma de decisiones (30%). Del mismo modo, Ñañez-Silva & Lucas-Valdez (2019) expresan que en los resultados del estudio realizado se observó que el 77% de los participantes están de acuerdo con las muestras de liderazgo frente al equipo docente, debido a que el 64% considera que el director fomenta el trabajo en equipo y el 43% señala que el director conoce y utiliza estrategias de gestión administrativas.

Según los resultados de Limongi et al. (2020) después de haber realizado un estudio de revisión son semejantes, los autores concluyeron que el liderazgo que el director ejerce deben estar orientados a mejorar las acciones en el personal y en la institución educativa, para así lograr cumplir con lo necesario y la combinación de características personales, habilidades y conocimientos. De acuerdo con los resultados contrastados se deja notar que el liderazgo del director depende de muchos factores para que sea considerado como aceptable por su equipo, entre

ellos encontramos saber trabajar en equipo, la comunicación asertiva, capacidad administrativa, toma de decisiones, responsabilidad, entre otras.

De igual forma, para dar solución al objetivo específico 2 que tuvo a bien identificar el nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022, después de aplicar el cuestionario de desempeño docente a 117 maestros, donde el 48.7% de los participantes señalaron que el nivel de rendimiento de los profesores es medio, porque consideran que a los docentes les falta mejorar a lo que respecta la planificación, compromiso con los aprendizajes de los estudiantes y uso de herramientas educativas en la aplicación de sus sesiones de aprendizaje. Semejantes son los resultados en el estudio realizado por Jáuregui et al.(2022), pues el 40% de los participantes indicaron que el rendimiento de los maestros es regular, ya que consideran que les falta orientación, capacitación por parte de la institución como también por su propia cuenta buscar perfeccionar su nivel profesional.

El aporte de Guido et al. (2020) guarda asociatividad con los resultados obtenidos, pues señala que el desempeño docente consistiendo en movilizar los recursos de conocimiento profesional de esa manera utilizarlo como herramientas de aprendizaje y metodologías en un contexto particular, con la intención de asegurar la formación de los alumnos. Es así que, los resultados contrastados respaldan que el desempeño docente depende de la preparación que busque tener el docente y de la que pueda recibir por parte de la institución, de la puesta en práctica de los conocimientos constantemente como también de la motivación que los directivos realicen en cuanto a la mejora del desempeño.

En lo que respecta a la identificación de la relación entre las características personales y desempeño de los profesores en las II.EE, Rioja; después de aplicar la prueba paramétrica de Pearson se confirmó que efectivamente existe relación en los dos temas; pues el p- valor fue igual a .000, y un  $r=,825$ ; por lo cual se consideró que la eficiencia para responder de manera acertada y con rapidez a las exigencias del puesto, como la capacidad de comunicarse, la toma de decisiones justas, como también el conjunto de aspectos particulares de un líder, incidiendo en el desempeño de los docentes. Los resultados obtenidos por Toledo (2020) en su informe le llevaron a constatar que el sistema educacional requiere de directores

con capacidad de influir y contagiar su motivación para que de esa manera genere el cambio pedagógico guardando relación con las características personales que un director pueda tener para influir en otros.

De manera similar los resultados del estudio elaborado por Ñañez-Silva & Lucas-Valdez (2019) revelaron que el 46% de los participantes están de acuerdo con el manejo de las relaciones interpersonales que del director aplica, puesto que el liderazgo es considerado como factor de éxito, es así que los autores concluyeron que las características personales del director guardan relación con los logros en el área pedagógica de una institución. Sin duda las características de una persona guardan relación con el nivel de liderazgo que pueda ejercer en su equipo, porque tanto la comunicación, el atender a las problemáticas y tomar decisiones en el momento oportuno va a depender mucho de ello, lo cual en el caso de los directores incide en cuán motivados y cómodos se van a sentir los docentes al momento de desempeñar sus tareas en el aula.

Para la evaluación de la vinculación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja, después de aplicar la prueba paramétrica de Pearson los resultados dejaron en evidencia que existe un grado de asociatividad en dichos temas, puesto que el  $p$  – valor fue igual a .000, y el coeficiente de correlación fue considerable (.792), lo cual demuestra que asumir retos y celebrar logros en equipo, demuestra la capacidad de dar respuesta de acuerdo a los procesos administrativos, como el seguimiento y también la evaluación permanente junto a la visión a futuro para considerar actividades y procesos así brindar dirección a una institución educativa influyendo en el desempeño del docente.

Los resultados de Limongi et al. (2020) son similares, puesto que señalan que el liderazgo del director debe caracterizarse por tener visión positiva del futuro con el propósito de lograr transformar el contexto, fomentando el compromiso y responsabilidad en su equipo de esa manera crear propuestas académicas que permitan perfeccionar el desempeño docente. Así mismo Ñañez-Silva & Lucas-Valdez (2019) en su investigación sus resultados evidenciaron que el 44% de los encuestados está de acuerdo respecto a que el director propone y apoya proyectos pedagógicos innovadores, puesto que estos repercuten en el rendimiento de los

educadores haciéndoles parte activa de los planes y la consecución de estos. De acuerdo con el respaldo de los antecedentes la capacidad organizacional de un director es indispensable para la ejecución de trabajo en conjunto, monitores y la buena gestión pedagógica de una institución.

Finalmente el último objetivo específico consistió en evaluar la relación entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja, donde mediante el uso de la prueba paramétrica de Pearson los resultados revelaron que existe una estrecha asociación en los temas formulados, dado que el  $p$  – valor fue menor a 0.05 y  $r=.774$ , confirmando una correlación considerable y significativa ; por lo tanto, la capacidad de crear nuevas opciones y alternativas, la formación teórico-práctica, la manera de intervenir y manejar situaciones complicadas y la capacidad de crear ventajas competitivas mediante el manejo pertinente de la entidad educativa se vincula con el logro de los maestros.

Los resultados expuestos por Huaman et al. (2021) en su estudio; son similares, pues concluyeron que el liderazgo pedagógico tiene como finalidad asegurar un ambiente seguro y agradable a la comunidad educativa, la cual se logrará mediante las capacidades de generar ventajas competitivas en todos los aspectos que conciernen al ámbito educativo; Asimismo, el estudio de Ñañez-Silva & Lucas-Valdez (2019) presenta resultados semejantes, pues el 40% de los encuestados señalaron que están de acuerdo con dicha expresión, lo mismo que demuestra alta capacidad de manejar los recursos disponibles en la entidad educativa para la realización de metas; así también el 43% consideran que el director conoce y hace uso de estrategias administrativas en favor de la institución.

Respecto al objetivo general en el cual se tuvo a bien determina la relación entre el liderazgo del director y desempeño de los docentes en la II.EE – Rioja; para lo cual se consideró necesario la aplicación de la prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov); en la medida que los elementos muestrales superaron los 50 sujetos, los resultados demostraron que las variables de encuentran distribuidas con normalidad, por lo que fue conveniente utilizar la prueba paramétrica de Pearson, la misma que, evidenció que existe relación significativa entre los temas, pues la significancia fue igual a .000 y la correlación es alta (.830); corroborando dicha afirmación. De igual manera, en el estudio elaborado por Ordoñez et al. (2020)

señalaron que los temas analizados y evaluados tiene una vinculación relevante; puesto que las funciones del directivo son dirigir a su equipo, realizar una eficiente gestión pedagógica, velar por un clima armonioso y administrar el talento humano, con la intencionalidad de cumplir sus propósitos como institución.

De manera similar, en su informe Toledo (2020) sus resultados señalan que el liderazgo del director y el desempeño docente están vinculados en un 40% desde la perspectiva de los encuestados. Asimismo, es idéntico el estudio de Ferreira (2021) quien en su investigación concluyó que las variables analizadas guardan estrecha asociación (positiva y significativa); viéndose plasmados en los resultados de las acciones que llevan a cabo los profesores para que la enseñanza sea eficiente e impacte de manera positiva en la comunidad estudiantil. Semejantes fueron los resultados de Salvador & Sánchez (2018) quienes en su estudio obtuvieron un p-valor menor a 0.000 y el rho Spearman = ,676; por lo que afirmaron que el liderazgo que los directores ejercen incide en el desempeño docente. Es así que los resultados reflejan una relación significativa entre las variables liderazgo del director y el desempeño docente, a consecuencia que ello se evidencia que mientras mejor sea el liderazgo del director en una institución éstos hechos serán manifestados y evidenciados en el desempeño de cada uno de los docentes.

Parecido fue el estudio de Segil-Rodríguez (2021) que manifiestan que en la medida que llegó a concluir la facultad que tiene el director para gobernar o liderar una entidad educativa es importante en el rendimiento de los maestros a sus cargo, pues sus resultados evidenciaron que las dos variables se relacionan significativamente ( $p=0.00$ ) y existe una correlación alta ( $r=,826$ ). Con el respaldo de los resultados que fueron contrastados se puede sostener que las dos variables están vinculadas fuertemente; tanto a nivel profesional, personal y social, pues un liderazgo adecuado permite que los educadores puedan cumplir con los indicadores o parámetros con los que se evalúa su desempeño, ya que mediante el liderazgo se realiza un análisis de la realidad en equipo, se plantean metas y objetivos teniendo en cuenta los recursos disponibles, que hace uso de estrategia para el logro de los mismos y se controla o verifica con la finalidad de retroalimentar para posteriormente volver a plantear las metas que fortalezcan las capacidades de los maestros para que se mejore el grado de aprendizaje de los alumnos.

Las limitaciones que se presentaron en el estudio, se encuentran relacionadas con el acceso a la muestra, dado que se compuso por académicos de distintos centros educativos de Rioja, las mismas que se encuentran distantes una de otra por lo que se requirió mayor tiempo de lo planificado para aplicación de los instrumentos y en algunas ocasiones volver a programar las fechas de aplicación de encuesta ya que coincidían con actividades propias de la institución como el aniversario, día del logro y actividades por fiestas patrias; también se consideró como una limitación la falta de estudios similares que midan relación y nivel de las variables mediante datos estadísticos, pues se encontró más artículos de revisión en cuanto a los temas de estudio.

Por otro lado considerando las fortalezas de la investigación, se encuentra el apoyo de la UGEL Rioja por permitir el desarrollo del estudio, el mismo que le será de beneficio por lo que solicitó conocer los resultados del informe; por otro lado también se ha contado con el interés de los docentes por participar y colaborar con la investigación mediante el llenado de los cuestionarios, en función a ello, es recomendable realizar estudios similares con una muestra mayor, de diseño experimental con la finalidad de tener mayor control de las variables y los resultados puedan ser más representativos.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación relevante entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022, debido a que se obtuvo una significancia menor a .05, el coeficiente de correlación demostró que es alta; es decir, existe una repercusión del 68.89% en los dos temas investigados.
- 6.2. El nivel de liderazgo del director en las II.EE, Rioja -2022; es alto en un 41.9%, según la percepción de los profesores que fueron partícipes en el estudio, puesto que existe un grado aceptable de comunicación y trabajo en equipo, como también el logro de metas planificadas se cumplen gracias al adecuado liderazgo que se viene ejerciendo en las II.EE.
- 6.3. El nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja -2022, es de nivel medio en un 48,7% de acuerdo con la percepción de los encuestados, porque existen deficiencias en cuanto a la planificación de las actividades pedagógicas y uso de herramientas educativas actuales en las sesiones de aprendizaje.
- 6.4. Existe relación significativa entre las características personales y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022; por cuanto, obtuvo una valor de significancia (.000), revelando una correlación considerable de 0,825 , en la medida que los organismos educativos cuenten con directores que presenten ciertas características personales que favorecen su liderazgo el desempeño docente será bueno.
- 6.5. Existe relación significativa entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022, debido a que el p-valor fue menor a 0.05 y el coeficiente igual a ,792 señalando así una correlación considerable, dando a conocer que si el director utiliza los procesos administrativos en su gestión como la planificación y el desarrollo de las actividades, el desempeño del docente mejorará.
- 6.6. Existe relación significativa entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022, porque el p-valor fue igual a .000 y alcanzó una correlación considerable de 0,774; es decir, cuanto mayor sea la capacidad intelectual del director mejor será el desempeño docente.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la UGEL Rioja, plantear programas de capacitaciones para los directores con la finalidad de fortalecer su conocimientos y capacidades de liderazgo, cuyos resultados tendrán efecto positivo en el desempeño de actividades de los educadores.
- 7.2. Al director de la Ugel Rioja, promover el perfeccionamiento del liderazgo de los directores de sus instituciones educativas mediante incentivos, reconocimientos y retribuciones, de manera que el nivel de liderazgo continúe manteniéndose alto.
- 7.3. A los directores de los centros educativos de Rioja, buscar consolidar los conocimientos y desempeño de sus docentes, mediante talleres interactivos que pueda organizar la UGEL y también de forma institucional, de manera que se puedan aplicar métodos estratégicos que les den la facultad de realizar un trabajo en conjunto y articulado en beneficios de la educación en la región.
- 7.4. A los directores de la UGEL Rioja, identificar a los docentes que presentan características personales que favorezcan su liderazgo, con la finalidad de formarlos para ocupar cargos directivos en las instituciones educativas.
- 7.5. A los directores de las instituciones educativas de Rioja, buscar capacitarse constantemente o participar de los talleres realizados por la UGEL, de manera que su capacidad organizacional se vea fortalecida y vaya en continua mejora.
- 7.6. A los directores de las II.EE. de Rioja se les sugiere fortalecer su capacidad intelectual, buscando siempre mantenerse actualizado, prestando atención a su salud física, manteniendo buenas relaciones con su comunidad educativa, participando e incentivando eventos artísticos que promuevan la creatividad, etc.

## REFERENCIAS

- Abdulrahaman, M. D., Faruk, N., Oloyede, A. A., Surajudeen-Bakinde, N. T., Olawoyin, L. A., Mejabi, O. V., Imam-Fulani, Y. O., Fahm, A. O., & Azeez, A. L. (2020). Multimedia tools in the teaching and learning processes: A systematic review. *Heliyon*, 6(11). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E05312>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Álvaro, F. (2021). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018. *Revista Electronica Entrevista Academica*, 2(1), 81–99. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/actitud-aprendizaje-ingles.html>
- Anchundia- Delgado, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 5(2477–8818), 819–835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>
- Anchundia-Delgado, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 1–13.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1–16. <https://ijournalse.org/index.php/ESJ/article/view/438>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/PE.V13I1.1915>
- Bacud, S. (2020). Henri Fayol's principles of management and its effect to organizational leadership and governance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 162–167. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.25>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y

- clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Chamorro-atalaya, O., Morales-romero, G., & Caycho-salas, B. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment , from the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. *Emerging Technologies in Learning*, 16(15), 244–252.
- Chowdhury, F. (2019). Application of Rubrics in the Classroom: A Vital Tool for Improvement in Assessment, Feedback and Learning. *International Education Studies*, 12(1), 61–68. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p61>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dirección Regional de Educación San Martín. (2022). *Reporte de contratación docente y auxiliares 2021*. <https://www.dresanmartin.gob.pe/datos-estadisticos/detalle/7>
- Emilmary, M., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114–129. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088747>
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J., & Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL – 04, Comas. *Dilemas Contemporáneos*, 8(4), 1–23. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00004.pdf>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina*, 5(5), 7219–7238. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841/1139>
- Flores, J. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xml>

ui/handle/11531/1046

- Gallo, W., & Rodríguez, M. (2018). *Desempeño y compromiso de gestión endocentes de educación primaria - 2017 en una IE Pública, Trujillo* [Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211\\_0001193711\\_T\\_2018.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf)
- García, G. (2018). *Diseños de investigación para tesis de posgrado* (1st ed.). Ediciones de la U.
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–497. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gonzales, R. (2022). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/379/532>
- Guido, G., Valenzuela, M., & Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de tecnología en la universidad nacional de educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200–203.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Huaman, J., Quispe, F., & Huaman, J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en la educación básica regular: Revisión sistemática. *Tecno Humanismo*, 1(09), 69–82. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/60/190>
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

- Joya, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 179–193. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Koc, A., & Bastas, M. (2019a). Project schools as a school-based management model. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 6(4), 923–942.
- Koc, A., & Bastas, M. (2019b). Project schools as a school-based management model. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 6(4), 923–942. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/679>
- Kumar, A., Sarkar, M., Davis, E., Morphet, J., Maloney, S., Ilic, D., & Palermo, C. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on teaching and learning in health professional education: a mixed methods study protocol. *BMC Medical Education*, 21(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/S12909-021-02871-W/FIGURES/1>
- Lian, B. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 172–187. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/4U6JH>
- Limongi, V., Ramón, F., & De la Cruz, J. (2020). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las unidades educativas, 2016 - 2020. *In Crescendo*, 11(4), 463–485. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2313>
- Lopez, E. (2021). Digital skills and teaching performance. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1(1). <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/132/283>
- Manriquez, K., & Reyes, M. (2021). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional Chileno. *Revista Educación*, 46(1), 554–572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Ministerio de Educación. (2021). *Encuesta Nacional de Estudiantes de Educación Superior Universitaria 2019: Principales resultados*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7745>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational

- climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125–142. <https://doi.org/10.3390/SU11010125>
- Ñañez- Silva, M., & Lucas-Valdez, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167–180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=10526>
- Ñañez-Silva, M., & Lucas-Valdez, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: Un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167–180. <http://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/7789>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5th ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olarte-arias, Y., Madiedo-Clavijo, C., & Pinilla-Roa, A. (2019). *Evaluación docente como factor de desarrollo profesional desde una pedagogía reflexiva*. 67(3), 277–285. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7090913>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Universidad de Oriente*, 4(1), 1–14. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/html/>
- Papantymou, A., & Darra, M. (2017). Quality Management in Higher Education: Review and Perspectives. *Higher Education Studies*, 7(3), 132–147. <https://doi.org/10.5539/hes.v7n3p132>
- Porfirio-Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. 1–15. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Reyes, J. (2019). *Habla como un líder* (I). Editorial Planet. [https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/41/40312\\_Habla\\_como\\_un\\_lider.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/41/40312_Habla_como_un_lider.pdf)
- Rivero, D. (2018). *Metodología de la investigación* (3° ed). Editorial Shalom. <http://187.191.86.244/rceis/index.php/herramientas-para-la->

- investigacion/metodologia-de-la-investigacion-daniel-s-behar-rivero/
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/RIA.2018.335>
- Segil-Rodríguez, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Episteme Koinonia*, 4(7). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582539007/html/index.html>
- Soto, L. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Psychology and Education*, 58(4), 1191–1204. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/4213>
- Suarez, E., & Toro, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model : Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196230.pdf>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Valle, M. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Wahyuningsih, S., Abbas, E. W., & Mutiani, M. (2020). Implementation of Leadership Value of Rudy Resnawan as a Learning Resources on Social Studies. *The Innovation of Social Studies Journal*, 1(2), 169–177. <https://doi.org/10.20527/IIS.V1I2.2094>
- Yupanqui, M. (2018). *El liderazgo directivo y su relación con las competencias en las orientaciones pedagogicas en los docentes del nivel de educación primaria de la I.E. N° 3087 - Los Olivos-2018*. [Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4585>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo del director	El liderazgo del director abarca todos los procesos administrativos de planificación, organización, dirección y control, lo cual repercute en la dinámica institucional y el proceso educativo de los estudiantes, así mismo ejerce influencia sobre su equipo docente mediante la motivación (Ñañez- Silva & Lucas-Valdez, 2018)	Para la evaluación del liderazgo se ha empleado un cuestionario con 19 enunciados estructurados según las dimensiones características personales, capacidad organizacional y capacidad intelectual.	Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Comunicación y empatía</li> <li>- Imparcialidad</li> <li>- Perfil de líder</li> </ul>	Ordinal
			Capacidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Capacidad administrativa</li> <li>- Monitoreo educativo</li> <li>- Estrategias administrativas</li> </ul>	
			Capacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo innovador</li> <li>- Formación profesional</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Competitividad</li> </ul>	
Desempeño docente	Se encuentra relacionado con las acciones que se llevaron a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera tener un resultados positivo para el estudiante (Anchundia-Delgado, 2019).	Para la evaluación del desempeño docente se ha empleado un cuestionario con 24 enunciados estructurados según las dimensiones profesional, personal y social, que permitieron dar solución a las hipótesis planteadas.	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Motivación</li> <li>-Dominio</li> <li>-Orden y disciplina</li> <li>-Planificación</li> <li>-Participación</li> <li>-Estrategias</li> <li>-Valores</li> <li>-Herramientas educativas</li> </ul>	Ordinal
			Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Vocación</li> <li>-Imparcialidad</li> <li>-Coherencia</li> <li>-Puntualidad</li> <li>-Perfeccionamiento profesional</li> </ul>	
			Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Identificación</li> <li>- Cultura</li> <li>- Trato</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo del director y desempeño docente en II.EE, Rioja – 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel del liderazgo del director en las II.EE, Rioja-2022?, ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las II.EE, Rioja -2022?, ¿Cuál es la relación entre las características personales y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Conocer el nivel de liderazgo de los directores en las II.EE, Rioja – 2022. Identificar el nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. Identificar la relación entre las características personales y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. Evaluar la relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. Evaluar la relación entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de liderazgo del director en las II.EE, Rioja - 2022, es alto. H2: El nivel de desempeño docente en las II.EE, Rioja - 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las características personales y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. H4: Existe relación significativa entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022. H5: Existe relación significativa entre la capacidad intelectual y el desempeño docente en las II.EE, Rioja – 2022.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional. Donde: M = Muestra. O<sub>1</sub> = Liderazgo del director O<sub>2</sub> = Desempeño docente r = Relación entre los temas de estudio</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M[Muestra] --&gt; O1[O1: Liderazgo del director]     M --&gt; O2[O2: Desempeño docente]     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div>	<p><b>Población</b> La población objeto de estudio estará conformada por 770 docentes de las II.EE de Rioja - 2022.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estará conformada por 117 docentes de las II.EE de Rioja – 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Liderazgo del director</td> <td>Características personales</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de organización</td> </tr> <tr> <td>Capacidad intelectual</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño docente</td> <td>Profesional</td> </tr> <tr> <td>Personal</td> </tr> <tr> <td>Social</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo del director	Características personales	Capacidad de organización	Capacidad intelectual	Desempeño docente	Profesional	Personal	Social
Variables	Dimensiones												
Liderazgo del director	Características personales												
	Capacidad de organización												
	Capacidad intelectual												
Desempeño docente	Profesional												
	Personal												
	Social												

## Instrumentos de recolección de datos



### Cuestionario – Liderazgo del director

#### Instrucciones

Estimado docente, el presente cuestionario fue elaborado con un propósito educativo a fin de evaluar el nivel del liderazgo docente en las instituciones educativas de Rioja – 2022. Para ello se solicita que lea detalladamente los enunciados planteados y dé a conocer su percepción marcando con una aspa (X) en el recuadro que considere pertinente, de acuerdo a las respuestas establecida que se muestran a continuación.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEM N°	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>D1: CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>					
1	Considera que existe eficiencia en su gestión en la I.E.					
2	Los objetivos y metas se comunican de manera clara a todo el equipo de la I.E.-					
3	Reconoce los aciertos y desaciertos de su equipo y esta presto para ayudarlos.					
4	Practica e inventiva la democracia y transparencia.					
5	Considera que posee cualidades de un líder.					
6	Tiene la capacidad de influir en su equipo.					
7	Hace cumplir las normas y reglamentos de la I.E.					
	<b>D2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>					
8	Promueve el trabajo en equipo para el logro de metas en la I.E.					
9	Logra los resultados esperados en el desarrollo de su gestión.					
10	Promueve la innovación y capacitación docente.					
11	Monitorea de manera permanente la labor educativa de los docentes.					
12	Conoce y utiliza estrategias administrativas.					

13	Fomenta una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y calidad académica.					
	<b>D3: CAPACIDAD INTELECTUAL</b>					
14	Plantea y apoya proyectos innovadores en la I.E.					
15	Incentiva la formación continua de sus docentes.					
16	Se capacita permanentemente para mejorar su desempeño en la I.E.					
17	Plantea soluciones acertadas para los conflictos o problemas que surgen en la I.E					
18	Promueve la competencia de los estudiantes en diversos eventos académicos.					
19	Administración correcta de los recursos humanos y materiales.					

**¡Muchas gracias por su participación!**

### Cuestionario – Desempeño docente

Estimado docente, el presente cuestionario fue elaborado con un propósito educativo a fin de evaluar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de Rioja – 2022. Para ello se solicita que lea detalladamente los enunciados planteados y dé a conocer su percepción marcando con una aspa (X) en el recuadro que considere pertinente, de acuerdo a las respuestas establecida que se muestran a continuación.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEM N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>D1: PROFESIONAL</b>					
1	El docente motiva a sus estudiantes durante toda la clase.					
2	El docente conoce lo suficiente su materia.					
3	El docente promueve la participación de los estudiantes.					
4	El docente mantiene el orden y la disciplina dentro del aula.					
5	El docente prepara y planifica su clase.					
6	El docente entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fichas de evaluación.					
7	El docente tiene sus documentos – pedagógicos al día.					
8	El docente hace uso de metodología actualizada en su clase.					
9	El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del estudiante.					
	El docente promueve la práctica de valores.					
10	El docente hace uso de las herramientas educativas en sus sesiones de aprendizaje.					
	<b>D2: PERSONAL</b>					

11	El docente demuestra su vocación por la enseñanza.					
12	El docente muestra entusiasmo y compromiso por la educación demostrando dedicación y servicio a los demás.					
13	El docente actúa con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.					
14	El docente demuestra coherencia entre lo que dice y hace.					
15	El docente demuestra responsabilidad y puntualidad en la institución y el aula.					
16	El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral.					
17	El docente demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					
	<b>D3: SOCIAL</b>					
18	El profesor promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.					
19	El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.					
20	El docente demuestra una alta identificación con la I.E.					
21	El docente fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas con sus estudiantes.					
22	El profesor se interrelaciona y tiene buen trato con sus alumnos.					
23	El docente es orientador y consejero con sus alumnos.					
24	El docente es ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E					

Tabla de validez

Variable	N°	Especialidad	Promedio de Validez	Opinión del experto
Liderazgo del director	1	Metodólogo	4.6	Viable
	2	Especialista	4.4	Aplicable
	3	Especialista	4.5	Aplicable
Desempeño docente	1	Metodólogo	4.5	Viable
	2	Especialista	4.5	Aplicable
	3	Especialista	4.5	Aplicable

## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO

#### I. DE INVESTIGACIÓN

#### II. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Barbrán Mozo Hipólito Percy  
 Grado Académico : Doctor en ciencias de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG-UCV-T  
 Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo del director  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
<b>SUB TOTAL</b>					<b>16</b>	<b>30</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>46</b>	

#### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores , por lo que es aplicable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.6 = Buena (4.6 X 0.20 X 100 = 92 %)

Lugar y fecha: T, 30 de Junio de 2022.

  
 Dr. Hipólito Percy Barbrán Mozo  
 CPPS N° 357054  
 Firma y post firma

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Barbrán Mozo Hipólito Percy  
**Grado Académico** : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG-UCV-T  
 Instrumento motivo de evaluación : desempeño docente  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

II.Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores , por lo que es aplicable

**VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5 = Buena ( 4.5 x 0.20 x 100 = 90%)**

Lugar y fecha: T, 30 de Junio de 2022.



Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo  
 C.P.R. 257054

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Chong Rengifo, Carlos  
**Grado Académico** : Doctor en Administración de la educación  
 Institución donde labora/Cargo : Director de la I.E. 0018 Tarapoto  
 Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo del director  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

II. Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>24</b>	<b>20</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores, por lo que es aplicable  
**VALORACIÓN PROMEDIO: 4.4 = Buena (4.4 X 0.20 X 100 = 88%)**

Lugar y fecha: T, 31 de Junio de 2022.

  
**Carlos Chong Rengifo**  
 DR. EN ADMINISTRACION  
 DE LA EDUCACION  
 CPPe: 2301114696

Firma y post firma

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Chong Rengifo Carlos  
 Grado Académico : Doctor en administración de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : Director de la I.E. 0018 -Tarpoto  
 Instrumento motivo de evaluación : desempeño docente  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

II.Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 -40%	41 - 60%	61 -80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores , por lo que es aplicable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5 = Buena (  $4.5 \times 0.20 \times 100 = 90\%$  )

Lugar y fecha: T, 31 de Junio de 2022.



**Carlos Chong Rengifo**  
 DR. EN ADMINISTRACION  
 DE LA EDUCACION  
 CPPet 2301114696

Firma y post firma

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Ramírez García Gustavo  
 Grado Académico : Doctor en Administración de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG-UCV-T  
 Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo del director  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

II. Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores, por lo que es aplicable después de levantar las observaciones respecto a la técnica e instrumentos.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5 = Buena (4.5 X 0.20 X 100 = 90%)

Lugar y fecha: T, 29 de Junio de 2022.

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO

### I. DE INVESTIGACIÓN

#### II. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Ramírez García Gustavo  
**Grado Académico** : Doctor en Administración de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG-UCV-T  
 Instrumento motivo de evaluación : desempeño docente  
 Autor del instrumento : LLAMO GUERRERO WILMER

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>20</b>	<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

#### COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento muestra coherencia en sus enunciados e indicadores , por lo que es aplicable después de corregir técnica e instrumento

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5 = Buena (  $4.5 \times 0.20 \times 100 = 90\%$  )

Lugar y fecha: T, 29 de Junio de 2022.

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463

## Índice de confiabilidad

### Prueba piloto de fiabilidad – Liderazgo del director

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	19

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	57,2000	164,379	,628	,921
Preg2	57,3500	172,661	,381	,926
Preg3	57,3000	165,695	,590	,922
Preg4	57,2500	160,092	,728	,919
Preg5	57,3500	165,397	,580	,922
Preg6	57,5500	161,839	,699	,919
Preg7	57,3500	160,661	,723	,919
Preg8	57,1500	169,713	,548	,923
Preg9	57,3000	172,116	,502	,924
Preg10	57,3000	172,011	,354	,927
Preg11	57,6000	164,779	,719	,920
Preg12	57,3000	162,642	,643	,921
Preg13	57,3500	162,661	,682	,920
Preg14	57,7000	157,484	,703	,919
Preg15	57,4000	169,305	,621	,922
Preg16	57,3000	160,116	,629	,921
Preg17	57,2500	165,461	,564	,923
Preg18	57,4000	161,937	,721	,919
Preg19	57,5000	166,368	,499	,924

### Prueba piloto de fiabilidad – Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	71.2000	333.326	0.534	0.930
Preg2	71.0500	336.261	0.521	0.930
Preg3	71.0000	328.211	0.646	0.928
Preg4	71.0000	332.421	0.554	0.930
Preg5	71.1000	322.095	0.701	0.927
Preg6	71.3500	327.713	0.594	0.929
Preg7	70.6500	325.082	0.708	0.927
Preg8	71.1500	331.818	0.668	0.928
Preg9	70.8500	322.661	0.728	0.927
Preg10	71.1000	333.884	0.571	0.929
Preg11	71.1000	335.989	0.629	0.929
Preg12	70.9000	325.253	0.731	0.927
Preg13	70.9500	326.050	0.620	0.929
Preg14	70.7500	347.882	0.376	0.932
Preg15	70.7500	331.776	0.746	0.927
Preg16	70.5500	332.050	0.586	0.929
Preg17	70.5000	338.789	0.432	0.931
Preg18	70.3500	342.871	0.385	0.932
Preg19	70.3500	345.397	0.310	0.933
Preg20	70.5000	327.947	0.611	0.929
Preg21	70.4500	332.261	0.463	0.932
Preg22	70.2000	330.695	0.662	0.928
Preg23	70.5500	335.103	0.646	0.929

Preg24	70.2000	325.221	0.613	0.929
--------	---------	---------	-------	-------

## Base de datos

RESULTADOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DEL DIRECTOR																						
N°	CARACTERÍSTICAS PERSONALES							CAPACIDAD ORGANIZACIONAL						CAPACIDAD INTELECTUAL						Suma	Nivel	SPSS
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19			
D01	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	83	Alto	3
D02	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	36	Bajo	1
D03	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	67	Medio	2
D04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D05	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72	Alto	3
D06	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	61	Medio	2
D07	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	2	43	Bajo	1
D08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D10	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	5	55	Medio	2
D11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91	Alto	3
D12	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	38	Bajo	1
D13	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	83	Alto	3
D14	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	86	Alto	3
D15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	87	Alto	3
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D17	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	4	3	49	Medio	2
D18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo	1
D19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo	1
D20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	74	Alto	3
D22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2
D23	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	87	Alto	3
D24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	Alto	3
D25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alto	3
D26	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	50	Medio	2
D27	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	29	Bajo	1
D28	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	42	Bajo	1
D29	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75	Alto	3
D30	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	30	Bajo	1
D31	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	64	Medio	2
D32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alto	3
D33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	66	Medio	2
D34	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	85	Alto	3
D35	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	41	Bajo	1
D36	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	23	Bajo	1
D37	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	71	Alto	3
D38	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	39	Bajo	1
D39	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58	Medio	2
D40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	84	Alto	3
D41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2
D42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	63	Medio	2
D43	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75	Alto	3
D44	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	86	Alto	3

D45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2
D46	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Medio	2
D47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alto	3
D48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75	Alto	3
D49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alto	3
D50	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	3	2	3	2	60	Medio	2
D51	2	1	1	1	1	2	5	1	3	1	3	1	3	1	5	5	1	5	5	47	Medio	2
D52	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	40	Bajo	1
D53	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	88	Alto	3
D54	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	82	Alto	3
D55	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	Alto	3	
D56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Medio	2	
D57	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	79	Alto	3
D58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	53	Medio	2
D59	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	88	Alto	3
D60	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	79	Alto	3
D61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	92	Alto	3
D62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60	Medio	2
D63	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	Medio	2
D64	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	49	Medio	2
D65	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	44	Bajo	1
D66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	Alto	3
D67	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	48	Medio	2
D68	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	Alto	3
D69	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Alto	3
D70	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	62	Medio	2
D71	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Medio	2
D72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Alto	3
D73	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45	Medio	2
D74	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60	Medio	2
D75	4	5	3	4	2	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	74	Alto	3
D76	2	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	68	Medio	2
D77	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	64	Medio	2
D78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2
D79	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	83	Alto	3
D80	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	36	Bajo	1
D81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	67	Medio	2
D82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	67	Medio	2
D83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D84	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72	Alto	3
D85	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	61	Medio	2
D86	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	2	43	Bajo	1
D87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	Alto	3
D89	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	5	55	Medio	2
D90	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91	Alto	3
D91	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	38	Bajo	1
D92	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	83	Alto	3
D93	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88	Alto	3
D94	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	86	Alto	3
D95	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	86	Alto	3
D96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	89	Alto	3
D97	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	45	Medio	2
D98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo	1
D99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo	1
D100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	Bajo	1
D101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	55	Medio	2
D102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo	1

D103	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	68	Medio	2
D104	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Medio	2
D105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2
D106	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	26	Bajo	1
D107	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	29	Bajo	1
D108	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	27	Bajo	1
D109	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	Medio	2
D110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20	Bajo	1
D111	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	62	Medio	2
D112	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Medio	2
D113	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	65	Medio	2
D114	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56	Medio	2
D115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78	Alto	3
D116	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	45	Medio	2
D117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Medio	2

**RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	PROFESIONAL										PERSONAL							SOCIAL							Suma
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
D01	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	97
D02	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	42
D03	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	81
D04	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	97
D05	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	88
D06	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	2	3	5	3	3	1	72
D07	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	46
D08	5	5	2	4	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	105
D09	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
D10	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	2	2	3	2	3	2	68
D11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	108
D12	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	50
D13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	101
D14	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	85
D15	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	82
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
D17	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	5	4	5	4	3	3	4	4	1	3	2	67
D18	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
D19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	53
D20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
D21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
D22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
D23	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	108	
D24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	112
D25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	108
D26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	71
D27	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	4	3	1	1	1	1	41
D28	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	1	3	3	1	2	2	65
D29	3	4	1	2	3	2	5	4	2	2	4	3	1	3	4	3	3	1	3	1	3	3	2	1	63
D30	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	29
D31	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	5	2	5	4	5	4	3	1	5	5	4	4	3	4	82
D32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
D33	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	86
D34	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	110
D35	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	5	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	58
D36	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	31
D37	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	92
D38	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	50
D39	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	86
D40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	108
D41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
D42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
D43	3	5	3	3	3	3	5	3	1	3	3	4	4	3	1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	76
D44	3	4	3	4	3	3	4	1	2	1	2	2	1	1	3	4	5	3	2	3	2	4	4	3	67
D45	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
D46	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	77
D47	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	91
D48	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	90
D49	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
D50	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	87
D51	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	31

D52	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	4	3	44
D53	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	2	3	5	4	3	88
D54	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	99
D55	1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	100
D56	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73
D57	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	2	3	3	3	5	89
D58	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	56
D59	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	93
D60	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	3	3	4	4	95
D61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	118
D62	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	3	3	2	64
D63	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	85
D64	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
D65	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	50
D66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	111
D67	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	60
D68	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	74
D69	3	5	3	2	3	4	4	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	64
D70	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	89
D71	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	55
D72	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	85
D73	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
D74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
D75	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	2	4	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	96
D76	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	81
D77	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	40
D78	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	1	4	70
D79	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	97
D80	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	42
D81	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	81
D82	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	81
D83	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	97
D84	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	87
D85	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	2	3	5	3	3	1	72
D86	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	46
D87	5	5	2	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	105
D88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
D89	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	2	2	3	2	3	2	68
D90	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	108
D91	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	50
D92	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	101
D93	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	61
D94	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	5	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	85
D95	3	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	80
D96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
D97	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	5	4	5	4	3	3	4	4	1	3	2	67
D98	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
D99	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	57
D100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
D101	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
D102	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
D103	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	84
D104	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	88
D105	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	84
D106	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	47
D107	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	4	3	1	1	1	1	41



## Cálculo de muestra

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

95%

Z = 1.96  
E = 0.05  
p = 0.9  
q = 0.1  
N = 770

$$n = \frac{3.8416 * 0.09 * 770}{0.0025 * 769 + 0.34574}$$

$$n = \frac{266.22288}{2.27} = 117$$

**Declaratoria de autenticidad del asesor**

Yo, Dr. Gustavo Ramírez García, identificado con DNI N° 01109463, docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, asesor(a) de la tesis titulada: **Liderazgo del director y desempeño docente en II.EE, Rioja – 2022**. constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % 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.

Tarapoto, 15 de Setiembre de 2022

<b>Apellidos y nombre:</b> Dr. Gustavo Ramírez García	
<b>DNI:</b> 01109463	 Dr. Gustavo Ramírez García DNI. 01109463
<b>ORCID:</b> 0000-0003-0035-7088	