

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E “RICARDO PALMA”- RETAMAS, 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

<https://orcid.org/0009-0008-3596-1393>

Br. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofía Janeth

<https://orcid.org/0009-0009-8456-4850>

ASESOR

Dr. Garay Argandoña, Rafael Antonio

<https://orcid.org/0000-0003-2156-2291>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en Educación

TRUJILLO – PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña con DNI N°10474687, en cumplimiento con las normas institucionales establecidas sobre integridad científica, originalidad y autoría, emito la presente Declaración de Originalidad del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E “RICARDO PALMA”- RETAMAS, 2025”, el cual ha sido elaborado para optar al GRADO DE MAGISTER correspondiente al Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA bajo la modalidad de tesis, desarrollada por el autor o autores:

Nº	Apellidos y Nombres	DNI
1	Araujo Guevara Jhenyfer Janella	60876374
2	Ascate Valdiviezo de Monzón Sofía Janeth	42152875

En ese sentido, constato que:

- El trabajo conducente fue desarrollado bajo mi supervisión como docente asesor de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, quién brindó orientación metodológica y supervisión académica en la elaboración de este.
- El trabajo conducente presenta un porcentaje de reporte de similitud de: 18%, emitido por el software de Turnitin con ID: 3602624603, y fecha de entrega: 27 junio 2026.



Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña

ORCID: 0000-0003-2156-2291

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Gran Canciller
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mis pasos y darme la fortaleza para alcanzar esta meta. A mi esposo Marcos y a mis hijos Yadhira y Fabio, por su amor, apoyo y motivación constante durante este camino. Y, de manera especial, a mi madre Julia, por sus oraciones, su fe y su cariño incondicional, que fueron una fuente permanente de inspiración. Este logro también es suyo.

Sofía

Dedico esta tesis a Dios, por ser mi guía, fortaleza y luz en cada etapa de este camino, permitiéndome alcanzar esta meta. A mi esposo, Wilson Ramírez Calderón, por su amor, comprensión y apoyo incondicional durante este proceso. A mis queridos hijos, Luciana, Lian y Aitana, por ser mi mayor inspiración y la razón que me impulsa a seguir adelante cada día. Y a mi amada madre, María Guevara Delgado, por su ejemplo, cariño y respaldo constante. Este logro también les pertenece, porque su amor y confianza hicieron posible alcanzar este sueño.

Jhenyfer

AGRADECIMIENTO

A quienes han contribuido de manera significativa en la materialización de este trabajo de investigación, expreso mi profundo agradecimiento. De forma especial, al Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña, cuyo acompañamiento académico, perseverancia y vasto conocimiento resultaron indispensables para la culminación de este proyecto. Mi sincero reconocimiento por confiar en mis capacidades incluso durante las etapas más complejas.

Al cuerpo docente de la UCT,

por su respaldo invaluable, dedicación y orientación durante todo este proceso. Su excelencia académica, compromiso pedagógico y generosidad al compartir sus experiencias fueron determinantes para la consecución de este objetivo académico.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón** con DNI N°**42152875** y **Jhevyfer Janella Araujo Guevara** con DNI N° **60876374**, egresadas del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E “RICARDO PALMA”- RETAMAS, 2025”**, el cual consta de un total de **87 páginas** en las que incluye **6 tablas**, más un total de **45 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es de nuestra exclusiva autoría en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Las autoras



Br. Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
DNI N°42152875



Br. Jhevyfer Janella Araujo Guevara
DNI N°60876374

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	3
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO.....	6
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	7
ÍNDICE	8
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	21
II.1. Enfoque, tipo	21
II.2. Diseño de investigación	21
II.3. Población y muestra	22
II.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	22
II.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	23
II.6. Aspectos éticos en investigación	23
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	36
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.	25
Tabla 2	Distribución de la variable Desempeño Docente y sus dimensiones	26
Tabla 3	Correlación de Rho de Spearman entre la gestión institucional del Desempeño Docente	27
Tabla 4	Correlación de Rho de Spearman entre Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente	28
Tabla 5	Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Estilo de Liderazgo y El Desempeño Docente	29
Tabla 6	Correlación de Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.	30

RESUMEN

Para En este estudio se tomo como objetivo principal, determinar el nivel de relación entre e liderazgo directivo y el desempeño docente en el I.E Ricardo Palma, Retamas, 2025, se aplicó un diseño de enfoque correlacional, la muestra fue 60 docentes a quienes se aplico un cuestionario como técnica. Los Resultados fueron que el liderazgo Directivo y Desempeño Docente se encuentran los participantes en un 80% que corresponde al nivel medio, mientras el restante se ubica en un 20% que es un nivel bajo. Se identifico que existe una relación muy significativa positiva entre la gestión institucional y el desempeño docente ($p=0.870$; $p<0.01$), entre gestión pedagógica y desempeño docente ($p=0.895$; $p<0.01$) y una correlación muy alta entre estilos de liderazgo y desempeño docente ($p=0.997$; $p<0.01$). En conclusión, se acepta la hipótesis, es decir existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente.

Palabras clave: liderazgo, gestión, desempeño, docente.

ABSTRACT

For The main objective of this study was to determine the level of relationship between managerial leadership and teacher performance at the Ricardo Palma High School in Retamas, 2025. A correlational design approach was applied. The sample consisted of 60 teachers who were administered a questionnaire. The results showed that 80% of the participants' managerial leadership and teacher performance were at the intermediate level, while the remaining 20% were at the low level. A highly significant positive relationship was identified between institutional management and teacher performance ($\rho = 0.870$; $p < 0.01$), between pedagogical management and teacher performance ($\rho = 0.895$; $p < 0.01$), and a very high correlation= between leadership styles and teacher performance ($\rho = 0.997$; $p < 0.01$). In conclusion, the hypothesis is accepted, that is, there is a significant relationship between the variables managerial leadership and teacher performance.

Keywords: leadership, management, performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente es importante buscar y adoptar nuevas perspectivas que mejoren el liderazgo y la actuación de los profesores de manera más efectiva. Por ejemplo, una problemática que las organizaciones enfrentan en la actualidad es la falta de líderes capacitados adecuadamente. En el ámbito educativo es crucial considerar las diversas estrategias, herramientas y enfoques que contribuyen a definir y fomentar los estándares que favorecen un liderazgo efectivo y un rendimiento educativo exitoso en el ámbito laboral. En muchos países el Liderazgo Directivo (LD) ha sido clave para mejorar el Desempeño Docente (DD). Esto significa que, para lograr un nivel destacado en la enseñanza, es fundamental contar con una dirección escolar efectiva (Flores y Barriga, 2021). En este sentido, Vásquez (2020) destaca que un liderazgo sólido no solo impulsa a las instituciones educativas a alcanzar sus metas y objetivos con mayor rapidez, sino que también fortalece la labor del docente como mediador del aprendizaje y contribuye al desarrollo integral del estudiante. Asimismo, Hartley (2018) señala que en la actualidad el liderazgo juega un papel esencial en la formación y el crecimiento de las personas.

Vásquez (2023) señala que, al analizar de manera empírica la realidad de las IIEE, se puede observar que existen diferentes tipos de LD y que el DD no es uniforme en todas ellas. Esto demuestra que la diversidad en estos aspectos es una realidad, aunque se siga una línea de orientación establecida por un organismo superior como el MINEDU, mediante el cual dirige y guía para el cumplimiento de cada una de sus funciones. Por ende, la I.E tiene un entorno laboral único, con dinámicas propias y actores educativos que influyen. según Gosgot (2018), el LD en las escuelas sigue siendo limitado, lo que impacta tanto en el trabajo de los educadores como en la Calidad del Aprendizaje (CD) de los alumnos. Como consecuencia, en los últimos cinco años, muchas instituciones educativas no han logrado fortalecer una gestión enfocada en los procesos pedagógicos ni han implementado políticas educativas efectivas.

No obstante, en diversas zonas de la provincia de Pataz, todavía se enfrentan varios desafíos en la Gestión Educativa (GE). Los conflictos internos dentro de la Comunidad Educativa (CE) afectan el trabajo en equipo. Además, se observa una falta de apropiación En relación con el Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente (MBDDD), se observa que persisten dificultades en la gestión escolar, especialmente en instituciones donde los directores adoptan un estilo de liderazgo autoritario. A su vez, muchos docentes enfrentan retos en el desarrollo de su labor pedagógica, por lo que requieren una orientación más firme y comprometida por parte de sus líderes educativos. De tal modo también se evidencia cierta resistencia por parte de algunos maestros frente a los procesos de monitoreo y

acompañamiento. En conjunto, tanto algunos directivos como docentes muestran escasa disposición al cambio, lo que obstaculiza los avances en la CE.

Esta investigación cobra gran relevancia, ya que permitirá comprender mejor la relación de las dos variables entre estudiadas en las áreas de gestión institucional (GI), Gestión Administrativa (GA) y Gestión Pedagógica (GP). Asimismo, ayudará a identificar el estilo de LD que predomina en los directores. En la (IE) “Ricardo Palma”, ubicada en Retamas-Parcoy, La Libertad, se han identificado desafíos en el LD que afectan el ambiente escolar y la comunicación entre el director, los docentes y las familias. Entre estos desafíos relacionadas con el LD destacan: Un clima institucional poco armonioso, poca comunicación del directivo y docente, la falta de un LD claro y la limitada colaboración de los docentes en la gestión escolar. En cuanto al DD: Algunos profesores muestran desinterés en la mejora de su práctica, mientras que otros no se sienten alineados con la GI y administrativa del director. También se han identificado dificultades en la práctica pedagógica de algunos docentes, requieren mayor orientación y acompañamiento para cumplir con sus responsabilidades. Asimismo, el MBDD aún no ha sido plenamente interiorizado ni aplicado de manera efectiva.

Debido a lo expuesto, A partir de lo expuesto anteriormente, se planteó como problema general : ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma”- Retamas en el año 2025?; como problemas específicos se definieron los siguientes: ¿Cuál la relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la I.E “Ricardo Palma”-Retamas, 2025?, ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma”-Retamas, 2025?,¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma”-Retamas, 2025?

Asimismo, esta investigación se sustentó en una base teórica sólida, al buscar establecer fundamentos firmes sobre el LD , basándose en lo que es el liderazgo para facilitar la comprensión del rol del líder. Resulta esencial delimitar con claridad las funciones y responsabilidades, ya que desde esta perspectiva se considera prioritario fortalecer la CE mediante el acompañamiento, la evaluación y el seguimiento del DD con la finalidad de asegurar una formación de calidad para los alumnos de la Educación Básica Regular.

Se justificó, desde un enfoque teórico, este estudio tiene como objetivo establecer un marco conceptual que permita comprender las variables estudiadas, el liderazgo directivo (LD) y el desempeño docente (DD). Se presentarán definiciones de los autores para comprender la investigación. En un nivel práctico, los resultados impulsan la adopción de medidas para

mejorar el DD de los docentes dentro de las IIEE . De tal forma, se busca obtener una mayor motivación, compromiso y responsabilidad en la práctica pedagógica, lo que se refleja positivamente en la CE de aprendizaje. En lo social, el LD y el DD han tenido una importancia significativa en la vida cotidiana de las CE y de la sociedad en general. Es necesario implementar una variedad de estrategias de gestión y acompañamiento que fortalezcan el LD y contribuyan al desarrollo profesional docente para cumplir con las metas educativas propuestas. La aplicación del LD , que incluye prácticas como la planificación participativa, colegiada, la supervisión pedagógica y el acompañamiento constante al docente, ha demostrado ser de vital importancia para mejorar el DD. Estas acciones favorecen que los docentes puedan desempeñar su labor de manera más eficiente, lo que se refleja en una planificación más organizada, una ejecución adecuada de las actividades y una evaluación coherente del proceso educativo. Todo ello repercute positivamente en la educación. Respecto a la metodología, el estudio resalta su importancia al estar sustentado en el método científico, además de haber diseñado instrumentos que fueron sometidos a la validación de especialistas, lo que otorga solidez, confiabilidad y aplicabilidad para futuras investigaciones que busquen analizar la relación entre el LD y el DD en contextos educativos.

Posteriormente se determinó como hipótesis general H1: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” – Retamas en el año 2025. H0: H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” – Retamas en el año 2025. Asimismo se determinaron las siguientes hipótesis específicas, HE1: Existe relación significativa entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. H01: No existe relación significativa entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. HE2: Existe relación directa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año

2025. H02: No existe relación directa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. HE3: Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. H03: No existe relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. Para fundamentar el estudio se encontraron investigaciones a nivel Internacional como la de:

Baque Pérez (2021) en la investigación en el LD y la GA, con el propósito de analizar su incidencia en la satisfacción laboral de los educadores pertenecientes a las IE adventistas de la Unión Ecuatoriana durante el año 2020, tuvo un enfoque cuantitativo y utilizó encuesta como instrumento para recoger los datos de los docentes. Estos permitieron evidenciar que la variable GA no presentó relación significativa con el clima laboral ni con el DD; no obstante, en factores como el compromiso institucional, el reconocimiento profesional y el trato justo y equitativo se observaron correlaciones de nivel muy bajo. Finalmente, el estudio concluye que resulta fundamental implementar evaluaciones periódicas de satisfacción, con el fin de identificar oportunamente las necesidades del personal y disminuir los riesgos de rotación o descontento laboral.

El estudio de Rovira Jurado (2020), titulado “LD y su influencia en el DD”, buscó entender cómo el Liderazgo Transformacional (LT) afecta el desempeño de los directivos (DD). Para lograrlo, se combinaron métodos cuantitativos y cualitativos, analizando los datos en un solo momento sin alterar la realidad. La información se recolectó a través de una encuesta realizada a una muestra de 60 educadores. Dentro de los resultados más destacados, se descubrió que el 87,8% de los participantes en la encuesta consideró que el LD tiene una relación considerable en el rendimiento de los directivos, mientras que un 97,3% manifestó que es necesario establecer programas de formación. El estudio determinó que el LT tiene un impacto significativo.

Entre los principales resultados se halló que el 87,8 % de los participantes percibió que el LD influye significativamente en el desempeño de los directivos, mientras que un 97,3 % expresó que se necesita implementar programas de capacitación. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional ejerce una influencia marcada sobre el desempeño directivo, recomendando el diseño e implementación de un plan de formación que fortalezca estas competencias en el marco de una educación de calidad.

Se evidenció una influencia marcada y positiva del clima laboral sobre el rol que

desempeña el director en la promoción de una educación de calidad. Esta relación directa y proporcional se reflejó en un coeficiente de correlación sólido de 0.815, estadísticamente significativo. En segundo término, el análisis también demostró que el CL influye de manera significativa y proporcional en el nivel de reconocimiento que recibe el equipo directivo por parte de la comunidad educativa, con un coeficiente de 0.784. La significancia estadística de este segundo hallazgo ($p < 0.05$) confirma la existencia de un vínculo real entre estas variables en el contexto específico analizado.

Con un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo, Silva Valle (2022) estudió la relación entre el Liderazgo Directivo (LD) y el Desempeño Docente (DD) en una muestra de 35 docentes ecuatorianos. Las herramientas utilizadas para recoger la información fueron un cuestionario y una guía de observación. Los hallazgos, procesados con la prueba de Spearman, reflejaron una asociación positiva y moderada entre las variables estudiadas (coeficiente de 0.389 y significancia de 0.0021), demostrando la relevancia que tiene el liderazgo de los directivos en el trabajo de los educadores.

En su investigación en Guayaquil, González (2024) midió la correspondencia entre el Liderazgo Directivo (LD) y el desempeño docente (DD) en una muestra de 225 profesores. Las respuestas recolectadas indicaron niveles críticos en indicadores del desempeño como la innovación institucional (61.3 %), el entusiasmo profesional (52.4 %) y la identificación institucional (51.6 %), contrastando con una gestión pedagógica (GP) regular (50.7 %). A pesar de este panorama, la prueba de Spearman ($\rho = 0.746$, $p = 0.000$) ratificó una fuerte influencia positiva, determinando que a mayor liderazgo directivo, se obtiene un incremento significativo en el rendimiento docente.

El estudio de Castrillón (2020) en su investigación al demostrar, en el contexto nacional, que el LD guarda una relación positiva con el DD, lo que respalda la hipótesis de que el ejercicio de un liderazgo eficaz favorece el desarrollo profesional y la CE. Además, la coherencia de sus resultados con los hallazgos de Urquiza (2017) y Vega (2018) refuerza la validez de este vínculo, lo cual contribuye a consolidar el marco teórico que sustenta la importancia de fortalecer el liderazgo pedagógico como medio para mejorar el acompañamiento docente y, en consecuencia, los aprendizajes de los estudiantes.

Con el objetivo de analizar cómo se vinculan el Liderazgo Directivo (LD) y el Desempeño Docente (DD), Lara (2021) llevó a cabo una investigación básica en Tacna con una muestra de 50 educadores. Mediante el uso de cuestionarios, el estudio comprobó una conexión positiva y significativa de nivel moderado entre ambas variables ($\rho = 0.476$, $p = 0.000$), demostrando que un buen liderazgo influye favorablemente en el rendimiento de los profesores.

Alfaro (2021) llevó a cabo un estudio en la empresa Diseco S.A.C., ubicada en Tarapoto, la finalidad fue relacionar el LD y el desempeño de los colaboradores. La investigación se clasificó como básica no experimental de tipo descriptivo correlacional. Obtuvo la muestra de 30 trabajadores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios estructurados para evaluar las variables de interés. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre el LD y el DD, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de menos 0,159. Este antecedente aporta a la presente investigación al evidenciar que, en ciertos contextos organizacionales, el LD no siempre tiene un impacto directo en el desempeño, lo que invita a considerar otros factores que pueden estar influyendo en la productividad y compromiso del personal.

El estudio de Ghersi (2022) se enfocó en medir matemáticamente el lazo que une al Liderazgo Directivo (LD) con el Desempeño Docente (DD). Para alcanzar esta meta, se observó la situación actual sin modificarla, recopilando las respuestas de 74 educadores que completaron un formulario de 24 preguntas. El examen de los datos evidenció una concordancia directa y notable entre los dos aspectos, con un puntaje de 0.738 y un nivel de error estadístico inferior al cinco por ciento. Estos datos ratifican que la forma de dirigir de las autoridades repercute fuertemente en la labor de los profesores bajo los estándares del MBDD.

Las bases teóricas del estudio se centran en dos variables fundamentales para el ámbito educativo: LD y DD, estas variables son cruciales para entender a los actores principales del sistema. La profesión docente se encuentra en permanente evolución, Estos cambios, como señala Imbernón (2019), impactan de lleno tanto en el sistema educativo como en la práctica diaria de los profesores, materializándose a través de nuevos modelos, proyectos y políticas. A pesar de las numerosas iniciativas didácticas encaminadas a lograr una mejora cualitativa significativa, la observación de las prácticas en las aulas indica que aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar esa transformación deseada.

En este marco, el rol del líder directivo adquiere especial relevancia. Como señala Sattari (2021), una función clave del director es promover la motivación extrínseca entre los docentes. Este impulso externo es esencial para influir positivamente en su DD y garantizar su compromiso sostenido con los objetivos establecidos dentro del proceso de instrucción. Precisamente, el LD, según Arciniega et al. (2020), va más allá de simplemente mejorar las condiciones laborales. Su verdadero valor reside en su capacidad para ayudar al cuerpo docente a comprender las limitaciones inherentes al modelo educativo actual y, fundamentalmente, para inspirarles y guiarles para un futuro más innovadora y efectiva para la I.E.

El LP dentro de una I.E influye directamente en el aprendizaje a través del rol del docente. Su compromiso y disposición para enseñar están estrechamente ligados a la al ánimo

que recibe de su superior inmediato, en este caso, el directivo, quien cumple un reto fundamental en su desarrollo y desempeño profesional (Maureira et al., 2021).

Según Fisher (2021), un buen LD implica reconocer y valorar la diversidad cultural dentro del cuerpo docente. Para ello, es fundamental establecer una comunicación efectiva, generar un ambiente de confianza y fomentar la cooperación. Estas acciones no solo fortalecen la relación entre el equipo, sino que también permiten

tomar decisiones más acertadas, contribuyendo así al desarrollo del liderazgo del directivo.

De acuerdo Acosta (2020) destaca que el LD está estrechamente ligado a la disposición de inspirar acciones y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Además, subrayan la una formación adecuada y responsable que permita a todos los involucrados colaborar y aportar al cumplimiento de los objetivos escolares. De tal modo , el LD es un paso importante para impulsar el cambio y la mejora dentro de IIEE

En la CE esta involucrada distintos actores, como docentes, directivos, estudiantes, líderes comunitarios y familias, trabajan juntos de manera participativa para impulsar el aprendizaje. En este contexto, el director desempeña un rol clave al ejercer un liderazgo pedagógico, asumiendo la responsabilidad no solo del avance académico de los estudiantes, sino también de la CE (MINEDU, 2016).

El LD es para guiar e influir en su equipo mediante decisiones estratégicas, supervisión y apoyo, asegurando que se cumplan los objetivos de la organización (Northouse, 2021). Existen diversos LD en este ámbito, cada uno con características particulares que influyen en la forma en que los equipos trabajan y en su desempeño dentro de la organización: El liderazgo democrático se caracteriza por incentivar la participación del equipo , creando un entorno de trabajo colaborativo y estimulante. Este enfoque ha sido asociado con mayores niveles de satisfacción y compromiso entre los empleados (Bass, 1990). El liderazgo laissez-faire deja a los empleados plena autonomía, con mínima intervención del líder. Funciona bien con equipos capacitados, pero la falta de supervisión puede afectar la dirección y la productividad (Northouse, 2021). El liderazgo transformacional motiva e inspira con una visión clara y valores compartidos, impulsando el crecimiento del equipo. Se asocia con mayor compromiso y rendimiento organizacional (Bass y Avolio, 1994). El liderazgo transaccional se apoya en recompensas y sanciones para motivar, siendo eficaz en estructuras jerárquicas y tareas rutinarias, aunque puede frenar la creatividad (Burns, 1978). El liderazgo situacional propone que el líder ajuste su estilo según la situación y la madurez del equipo, sin un enfoque único para todos los casos (Hersey y Blanchard, 1982). Estos estilos de LD se aplican en las instituciones educativas, y cada uno se centra en una forma particular de cómo los LD

interactúan con su equipo, y motiven a su equipo de trabajo.

El LD se basa en diversas teorías que explican las definiciones y el desarrollo de un líder. Según Robinson (citado en Barrientos et al., 2021) establece que el LD se manifiesta a través de dimensiones sociales, físicas e intelectuales. Asimismo, la Teoría del Liderazgo de Likert, (citado por Angulo et al. 2024), identifica cuatro estilos de liderazgo: Autoritario-coercitivo, donde el líder toma decisiones de manera autocrática. Autoritario-benevolente, que muestra cierta flexibilidad, pero con poca confianza en el equipo. Participativo, basado en la confianza y el trabajo colaborativo. Consultivo, que fomenta una relación de confianza con los trabajadores y permite su participación al tomar decisiones. Además, el LD se relaciona con el enfoque socioformativo, el cual destaca la importancia de desarrollar competencias directivas (Angulo et al. 2024).

Según Méndez (2021), el DD es una tarea compleja que exige una actitud reflexiva, permitiendo al educador tomar decisiones acertadas y adaptarse a diferentes situaciones dentro del aula y el entorno educativo.

Según Luna (2022), para que los docentes desempeñen su labor de manera efectiva, es fundamental que se sientan motivados, estén bien preparados y tengan un sólido conocimiento de su área. Además, deben ser creativos y capaces de adaptar las políticas educativas mediante estrategias que impulsen el progreso. Su objetivo principal es formar estudiantes íntegros, considerando sus características individuales, necesidades y experiencias de vida.

MINEDU (2016), este dominio resalta el rol del docente en la gestión escolar y su vínculo con la comunidad. Implica colaborar en la toma de decisiones, mejorar procesos educativos y fortalecer la relación con familias y actores comunitarios para el desarrollo integral de los estudiantes. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: MINEDU (2016), los maestros deben seguir formándose a lo largo de su carrera, reflexionando sobre su práctica, mejorando sus habilidades y fortaleciendo su identidad profesional para mantener altos estándares educativos.

De acuerdo con Day et al. (2020), el liderazgo en las tiene una importancia directa en el rendimiento de los profesores al crear un entorno organizacional que favorece la cooperación, el crecimiento profesional constante y la valoración de los éxitos grupales. Asimismo, resaltan que el apoyo pedagógico proporcionado por los líderes educativos es fundamental para fortalecer las metodologías docentes y optimizar los resultados académicos.

Tal es el caso de las IIEE ubicadas en zonas rurales como Retamas, el LD asume características específicas debido a los desafíos , como la limitación de recursos, la diversidad cultural y las dificultades de acceso. En estos contextos, los directivos deben ejercer un

liderazgo flexible, inclusivo y enfocado en motivar y comprometer a los docentes, con el fin de superar los obstáculos que inciden en su desempeño.

El contexto socioeconómico y cultural de la IE de Retamas , significativo en cómo se desarrollan el LD y el DD. En entornos rurales, los directivos enfrentan desafíos únicos, como la diversidad cultural, la escasez de infraestructura y las limitaciones en el acceso a herramientas tecnológicas y pedagógicas. Por ello, es crucial que los líderes directivos adopten un enfoque flexible y contextualizado, diseñando estrategias innovadoras que respondan a estas realidades. De esta manera, se potencia el DD y se contribuye a una mejora sustancial en la CE.

Esta investigación es significativa ya que el LD es un elemento en el proceso de cualquier entidad educativa. Un liderazgo efectivo no solo abarca un mejor clima laboral, sino que también fomenta un mayor compromiso del docente, lo que impacta directamente en la CE. El director de una IE, en su rol de LD, enfrenta el desafío de cultivar las mejores cualidades, actitudes y habilidades para guiar y motivar a su equipo de trabajo. Su liderazgo debe ser una influencia positiva que inspire a docentes y colaboradores a dar lo mejor de sí en beneficio de los estudiantes.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, debido a que emplea la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito de describir, explicar y establecer posibles relaciones entre las variables de investigación. Este enfoque permite medir los fenómenos de manera objetiva y someter la información a procedimientos estadísticos para su interpretación (Sánchez, 2019).

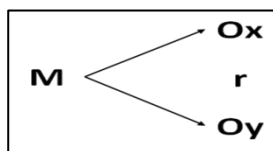
Según su finalidad, la investigación es de tipo básica, puesto que se orienta a generar conocimiento científico y fortalecer la comprensión teórica de la realidad estudiada, sin perseguir una aplicación inmediata. En tal sentido, busca ampliar los fundamentos conceptuales existentes y servir de base para futuras investigaciones (CONCYTEC, 2023).

Respecto al nivel de profundidad, el estudio corresponde al nivel correlacional, ya que tiene como objetivo analizar la relación existente entre las variables y determinar el grado de asociación entre ellas, sin manipulación directa ni establecimiento de causalidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2020).

2.2. Diseño de investigación

Esta investigación utilizó un diseño no experimental, ya que las variables se observaron en su entorno real sin ser alteradas o manipuladas (Hernández et al., 2018). También es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se hizo en un solo momento con el fin de describir y analizar las variables en ese periodo específico (Hernández et al., 2018). Por último, el estudio es de nivel correlacional simple, porque su meta es medir el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, sin buscar causas ni efectos (Hernández et al., 2018).

De acuerdo con su propósito analítico, el diseño corresponde a un nivel correlacional simple, ya que busca determinar el grado de relación existente entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, sin establecer relaciones de causalidad (Hernández et al., 2018).



Donde

M = Muestra: docentes de un colegio pública.

Ox= Observación de la variable Liderazgo Directivo

Oy= Observación de la variable Desempeño Docente

R = Relación entre variables.

2.3. Población y muestra

Metodológicamente, la población es el grupo completo de individuos que comparten características similares y son estudiados (Hernández Sampieri, 2018). En este sentido, la población de la presente investigación estuvo constituida por 280 docentes (nombrados y contratados) de las instituciones educativas públicas de la UGEL Pataz.

Los criterios de inclusión, de acuerdo con Blums (2022), permiten delimitar los participantes para darle mayor solidez y validez a la investigación. Para este estudio, se consideró a los docentes nombrados y contratados de ambos sexos de la UGEL Pataz que dieron su consentimiento. Como único criterio de exclusión, se dejó fuera a los docentes en proceso de jubilación. De acuerdo con Patiño y Ferreira (2018), los criterios de exclusión permiten delimitar la población al descartar a quienes no cumplen con las condiciones previamente definidas por el investigador.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la muestra es el subconjunto de la población del que se obtienen los datos necesarios. Bajo este enfoque, la presente investigación trabajó con una muestra de 60 docentes pertenecientes a la UGEL Pataz. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que significa que la elección no dependió de la probabilidad, sino de la facilidad de acceso a los docentes y de su disposición para participar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta. Según Neil y Cortez (2018), esta herramienta permite recoger información de forma organizada y sistemática mediante preguntas estandarizadas. Asimismo, Hernández y Duana (2020) señalan que es un recurso ideal para recolectar datos directamente en el lugar de los hechos. En esta investigación, la encuesta se aplicó a los 60 docentes de la muestra.

Para el recojo de datos, se hizo uso del cuestionario. Tal como señalan Martín y Gonzáles-Rábago (2019), este recurso metodológico resulta efectivo para recabar información y medir variables de investigación. En el presente estudio, el cuestionario se diseñó específicamente para evaluar las variables LD y DD. La herramienta utilizó una escala Likert de cinco puntos, que permite a los participantes expresar su grado de acuerdo o frecuencia mediante opciones que van desde "muy en desacuerdo" o "nunca" hasta "muy de acuerdo" o

"siempre", según la redacción de los ítems. El cuestionario para obtener información sobre la variable LD consta de 3 dimensiones. Para la calificación del instrumento se toma en cuenta las respuestas.

Para medir las variables LD y DD, se utilizaron dos cuestionarios dirigidos a los 60 docentes. Cada instrumento está dividido en 3 dimensiones y se califica con cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Para asegurar que las preguntas fueran las correctas, los instrumentos fueron revisados por expertos (validez de contenido), logrando una puntuación perfecta ($V = 1.00$). Además, se hizo una prueba piloto para ver si eran confiables mediante el coeficiente Alfa de Cronbach; los resultados fueron de 0.847 para LD y 0.835 para DD, lo que demuestra que ambos cuestionarios son muy seguros para aplicar.

2. 5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El análisis de los datos se inició a nivel descriptivo mediante el diseño de tablas de frecuencias para ambas variables (LD y DD) con sus respectivas dimensiones, utilizando el programa Microsoft Excel. Posteriormente, para la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para la muestra de 60 docentes. Al obtener un nivel de significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$), se determinó que los datos no tenían una distribución normal. Por esta razón, se eligió el coeficiente Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Todos estos procesos avanzados se realizaron con el software SPSS versión 26.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Este trabajo se realizó respetando las normas éticas internacionales y el Código de Ética de la UCT, trabajando con total honestidad en cada paso. Para las citas y la bibliografía, se utilizó el manual APA en su séptima edición, dándole el crédito que corresponde a cada autor y respetando sus derechos de autor. Además, para asegurar que el contenido sea original y evitar el plagio, el documento se revisó con el programa Turnitin.

Con el fin de salvaguardar la privacidad de los participantes, se garantizó que la información obtenida sea tratada de manera confidencial, evitando revelar sus datos personales. Esta medida se adoptó para cumplir con el principio de justicia y asegurar el respeto hacia los docentes involucrados. Además, se mantuvo la integridad científica durante todo el proceso, evitando la manipulación de la información recopilada y conservando la veracidad de los resultados obtenidos.

Además, se tomaron en cuenta cuatro principios éticos fundamentales. Primero, la

originalidad, al reconocer los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores. Segundo, la objetividad, garantizando que el análisis de los resultados fuera totalmente imparcial. Tercero, la autonomía, ya que los participantes aceptaron colaborar de manera libre y consciente. Y por último, la integridad humana, asegurando que el respeto hacia las personas estuviera siempre por encima de los objetivos del estudio.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1:

Tabla 1

Distribución de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

Niveles	Gestión Institucional		Gestión Pedagógica		Estilos		Liderazgo Directivo	
	n	%	N	%	n	%	N	%
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	39	65	45	75	45	75	48	80
Bajo	21	35	15	25	15	25	12	20

Nota. n=60

Interpretación

En la tabla se visualiza que el nivel de LD de los docentes de la I.E. “Ricardo Palma” de Retamas se encuentra predominantemente en el nivel medio, con un 80% de los 60 encuestados. En la dimensión Gestión Institucional, el 65% se ubica en el nivel medio, mientras que en la Gestión Pedagógica el 75% alcanza este mismo nivel. De manera similar, en la dimensión Estilos de Liderazgo, el 75% de los docentes también se sitúa en el nivel medio. Por otro lado, se evidencia que una minoría se encuentra en el nivel bajo, con un 35% en gestión institucional, un 25% en gestión pedagógica, un 25% en estilos de liderazgo y un 20% en el LD general. Cabe destacar que ningún docente alcanzó el nivel alto en ninguna de las dimensiones evaluadas.

Estos resultados evidencian que, en general, los educadores presentan un LD moderado, caracterizado por la aplicación parcial de estrategias de GI, GP y de estilos de liderazgo. Esto indica que, si bien poseen competencias básicas para ejercer liderazgo, aún requieren fortalecer habilidades de organización, planificación y toma de decisiones para lograr un liderazgo más efectivo. De tal forma, se hace necesaria la tener un acompañamiento que potencien sus capacidades, con la finalidad de que puedan alcanzar un nivel alto de liderazgo que impacte positivamente en la vida institucional y en su propio desarrollo académico.

Objetivo específico 2

Tabla 2

Distribución de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Desempeño Laboral	
	n	%	N	%	n	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Medio	51	85	42	70	48	80
Bajo	9	15	18	30	12	20

Nota. n=60

Interpretación

En la tabla se observa que el nivel de DL de los educadores de la I.E. “Ricardo Palma” de Retamas se encuentra predominantemente en el nivel medio, con un 80% de los 60 participantes. En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 85% de los docentes se ubica en el nivel medio, mientras que en la dimensión EP de los estudiantes, el 70% alcanza este mismo nivel. Por otro lado, un grupo minoritario se sitúa en el nivel bajo, representado por el 15% en preparación, el 30% en enseñanza y el 20% en desempeño laboral general. Cabe señalar que ningún docente alcanzó el nivel alto en ninguna de las dimensiones evaluadas.

Estos resultados permiten concluir que, en términos generales, el DL de los docentes es moderado, lo cual indica que cuentan con habilidades y estrategias en desarrollo, aunque todavía limitadas para alcanzar un nivel óptimo. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la formación pedagógica, así como la implementación de programas de actualización y acompañamiento docente que impulsen el tránsito hacia niveles altos de desempeño, contribuyendo a mejorar la calidad del proceso de enseñanza en la I.E.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,101	60	,200*	,949	60	,014
Desempeño Laboral	,108	60	,039	,955	60	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. gl = 60 sig=significancia**Interpretación**

La tabla muestra que fue tomada fue mayor a 50, se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov. Según los resultados, la variable LD presenta una distribución normal, mientras que la variable "DL " no cumple con los criterios de normalidad. Por esta razón, se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman para determinar si existe una correlación significativa entre las variables mencionadas en los maestros de la IE “Ricardo Palma” de Retamas 2025.

Objetivo específico 3

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente

		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,870**
		N	,000
		60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		60	.
			60

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

Interpretación

Se puede apreciar en la tabla una correlación positiva ($\rho = 0,870$), alta y muy significativa ($p < 0,01$) entre la GI y el DD. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados evidencian que los docentes que presentan un mayor nivel de DD tienden a desenvolverse dentro de una gestión institucional más eficiente. Esta relación sugiere que el incremento del DD está directamente asociado en mejorar y disposición de los docentes para planificar, organizar y participar activamente en la gestión de I.E.

Objetivo específico 4:

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente

		Gestión pedagógica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000
			,895**
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,895**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Interpretación

Se puede apreciar en la tabla una correlación positiva ($\rho = 0,895$), alta y estadísticamente muy significativa ($p < 0,01$) entre la GP del director y el DD. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Dichos hallazgos son que los docentes que alcanzan un mayor nivel de DD tienden a beneficiarse de una gestión pedagógica más efectiva por parte del director. Esta relación indica que el incremento en el DD está directamente asociado con una mejora en la orientación, el acompañamiento y la planificación pedagógica que ejerce el director, lo que favorece la parte pedagógica.

Objetivo general

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Directivo y Desempeño Docente

		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,997**
	Liderazgo Directivo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,997**	1,000
	Desempeño Docente		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Interpretación

Se puede apreciar en la tabla una correlación positiva ($\rho = 0,997$), muy alta y estadísticamente significativa ($p < 0,01$) entre los estilos de LD y el DD . Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados demuestran que los docentes con mayor nivel de desempeño tienden a estar vinculados con la práctica de LD más efectivos por parte del director. Esta relación indica que el incremento en el DD está asociado con una mejora en la capacidad del director para ejercer un liderazgo pedagógico, institucional y motivacional, lo que repercute favorablemente una buena enseñanza de calidad.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al primer De acuerdo al primer objetivo específico, los hallazgos revelaron que el 80% de los docentes perciben un nivel medio de LD y el 20% un nivel bajo, sin evidenciarse casos en nivel alto. Esto indica que, aunque existen prácticas de gestión institucional y pedagógica en marcha, aún no alcanzan la solidez suficiente para considerarse óptimas. Estos resultados son coherentes con González (2024), quien halló debilidades en dimensiones como la innovación y la motivación profesional en contextos donde el liderazgo era limitado. Asimismo, Silva (2022) destacó que la correlación entre liderazgo y DD se mantiene en niveles moderados cuando el acompañamiento pedagógico es insuficiente. Las implicaciones señalan la necesidad de reforzar la preparación de los directivos en estilos de liderazgo participativos y transformacionales que generen un impacto mayor en la gestión escolar. Como limitación, se debe señalar que el análisis se circunscribe a una sola institución rural, lo que restringe la extrapolación de los resultados a otros escenarios educativos.

En el segundo objetivo específico, se determinó que el 80% de los maestros presentan un nivel medio de desempeño y el 20% un nivel bajo, sin alcanzar un nivel alto. Esto evidencia que los docentes poseen competencias en desarrollo, pero aún limitadas en aspectos como innovación pedagógica, planificación y evaluación de los aprendizajes. Hallazgos similares reporta Lara (2021), quien encontró desempeños docentes moderados en instituciones universitarias con débil gestión directiva. De igual modo, Luna (2022) sostiene que un desempeño eficaz requiere actualización permanente y estrategias pedagógicas diversificadas. Las implicaciones de este resultado de capacitación continua que permitan a los docentes transitar hacia niveles de desempeño altos. Una limitación es que no se incluyeron variables contextuales como el acceso a recursos y condiciones de trabajo, que también inciden en el desempeño.

De acuerdo al tercer objetivo específico, los resultados demostraron una correlación positiva y significativa entre la gestión institucional del director y el DD ($\rho = 0,870$; $p < 0,01$). Esto indica que una gestión institucional eficiente, caracterizada por organización, planificación y participación colegiada, incide directamente en la mejora del trabajo pedagógico. Estudios como el de Castrillón (2020) y González (2024) respaldan este hallazgo, al evidenciar que la efectividad institucional fortalece la labor docente. Las implicaciones señalan que una GI sólida es un mecanismo clave para garantizar la CE. La principal limitación es que la percepción docente sobre la GI se midió únicamente con encuestas, sin profundizar en análisis cualitativos que hubieran permitido comprender con mayor amplitud el fenómeno.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, se encontró una correlación positiva muy significativa entre la GP del director y el DD ($\rho = 0,895$; p menor 0,01). Esto demuestra que el acompañamiento, la supervisión y la planificación pedagógica ejercida por el director fortalecen las competencias de los educadores. Estos resultados son congruentes con Silva (2022), quien subrayó la relevancia de la supervisión pedagógica en la práctica docente, y con Day et al. (2020), quienes afirman que el liderazgo pedagógico potencia el rendimiento académico. La implicancia central es que la GP es un factor determinante para consolidar el desarrollo profesional docente. Una limitación es que no se diferenciaron los resultados por áreas de enseñanza, lo cual podría haber mostrado matices relevantes entre distintas especialidades docentes.

De acuerdo al objetivo general, los resultados demostraron una correlación positiva extremadamente alta y estadísticamente significativa entre los LD y el DD en la I.E. “Ricardo Palma” – Retamas, 2025 ($\rho = 0,997$; $p < 0,01$). Este hallazgo permite afirmar que el estilo de LD constituye un factor determinante en la calidad del trabajo pedagógico y en el rendimiento del profesorado. En la práctica, esto significa que la forma en la que el director orienta acompaña y motiva a los docentes impacta directamente en la planificación, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos resultados son consistentes con estudios previos., Rovira (2020) evidenció en Chile que el liderazgo transformacional ejercía una influencia significativa en el DD, resaltando que los directivos que aplicaban estilos participativos y motivadores generaban un mejor clima organizacional y una práctica pedagógica más eficiente.

De manera similar, Silva (2022) en Ecuador encontró una correlación positiva moderada entre LD y DD, enfatizando la importancia de la orientación pedagógica y el acompañamiento constante. En la misma línea, González (2024) en Guayaquil reportó una relación fuerte ($\rho = 0,746$; $p < 0,01$), destacando que las dimensiones de innovación, motivación y compromiso institucional de los docentes mejoraban significativamente bajo estilos de liderazgo democráticos y transformacionales.

A nivel nacional, Lara (2021) identificó en Tacna una relación directa y de intensidad moderada entre LD y DD, lo que coincide con el presente estudio al resaltar que el LD influye de manera decisiva en la práctica profesional. Asimismo, Gherzi (2022) halló en la Escuela Militar de Chorrillos una correlación positiva significativa ($\rho = 0,738$), confirmando que los estilos de liderazgo ejercidos por el director condicionan el rendimiento del profesorado. Estos hallazgos refuerzan lo planteado en el marco teórico por Bass y Avolio (1994), quienes sostienen que el liderazgo transformacional es el más eficaz para incrementar el compromiso y

el desempeño docente, y por Northouse (2021), que señala que el estilo democrático genera mayores niveles de satisfacción y productividad en los equipos de trabajo.

Las implicaciones de este hallazgo son contundentes. Los recursos son limitados sobre todo en zona rural como Retamas , la figura del director y el estilo de liderazgo que ejerce cobran una relevancia aún mayor. La aplicación de estilos autoritarios o laissez-faire, tal como lo describe Lewin et al. (1939), no favorece la innovación ni el compromiso docente. En cambio, los resultados del presente estudio sugieren que el fortalecimiento de estilos democráticos y transformacionales es clave para motivar al profesorado, fomentar el trabajo colaborativo y potenciar la CE. Así, la gestión directiva deja de ser un aspecto meramente administrativo para convertirse en un motor del desarrollo institucional y pedagógico.

Como limitación, debe señalarse que los datos obtenidos corresponden únicamente a las percepciones declaradas por 60 docentes a través de cuestionarios estructurados, lo cual podría conllevar sesgos de respuesta. Además, el estudio se restringe a una sola IE del ámbito rural, lo que limita a otros contextos urbanos o con distintas características. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a varias instituciones de diferentes entornos, como entrevistas y grupos focales que permitan profundizar en la comprensión de cómo el LD influyen en el DD desde una perspectiva más integral.

V. CONCLUSIONES

1. En En el grado de Liderazgo directivo en la I.E RICARDO PALMA, Retamas, el 80% es del nivel medio, mientras que el 20% se sitúa en el nivel bajo. Esto señala que la mayoría de educadores siente un liderazgo moderado, sin llegar a un nivel elevado, lo que resalta la relevancia de fortalecer las habilidades creativas.
2. En el nivel de desempeño docente, predomina el nivel medio con un 80% y el nivel bajo con un 20%, sin registrarse niveles altos. Esto refleja que los docentes cumplen parcialmente con las dimensiones pedagógicas de planificación, enseñanza y evaluación, requiriendo mayor acompañamiento para optimizar su práctica.
3. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión institucional del director y el DD, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0.870$; $p < 0.01$). Este resultado demuestra que una adecuada organización y planificación institucional favorece directamente la labor pedagógica del profesorado.
4. Existe una relación positiva y muy significativa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0.895$; $p < 0.01$). Este hallazgo confirma que el acompañamiento, la supervisión y la orientación pedagógica fortalecen el trabajo del profesorado y mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Existe una relación extremadamente alta entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0.997$; p menor 0.01). Este resultado confirma los estilos democráticos y transformacionales contribuyen al compromiso del docente, la innovación pedagógica.

VI. RECOMENDACIONES

- A los docentes Para los directivos: Poner en marcha programas de capacitación continua en liderazgo pedagógico, que fortalezcan sus competencias en gestión institucional y pedagógica, promoviendo un clima escolar colaborativo y orientado a la mejora del desempeño docente.
- A los docentes: participar activamente en procesos de actualización profesional que fortalezcan sus competencias en planificación, enseñanza y evaluación, incorporando estrategias innovadoras y metodologías activas que les permitan alcanzar niveles altos de desempeño.
- A la IE : establecer lugares de trabajo colegiado y círculos de interaprendizaje que promuevan la reflexión compartida, el acompañamiento pedagógico y la retroalimentación entre docentes, con el fin de consolidar la calidad del proceso educativo.
- A la UGEL Pataz y al Ministerio de Educación: priorizar políticas y recursos destinados al fortalecimiento del liderazgo escolar en instituciones rurales, asegurando asesoría pedagógica especializada, acompañamiento directivo y programas de capacitación contextualizados.
- A futuros investigadores: ampliar el estudio a diferentes instituciones educativas y aplicar metodologías mixtas que integren técnicas cualitativas, para realizar estudios más profundos en la comprensión de la relación entre LD y DD en diversos contextos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (2020). Liderazgo educativo y cultura organizacional en instituciones escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 215–230.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- Angulo, J., Gutiérrez, M., & Ramos, L. (2024). Liderazgo directivo y competencias socioformativas en instituciones educativas. *Revista de Gestión Educativa*, 10(1), 45–60.
- Arciniega, L., García, A., & Escudero, T. (2020). Liderazgo y mejora escolar: aproximaciones teóricas. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 24(2), 1–17.
- Barrientos, P., Vásquez, C., & Rodríguez, F. (2021). Dimensiones del liderazgo directivo en contextos escolares. *Revista Iberoamericana de Educación*, 85(1), 77–95.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Blums, S. (2022). Criterios de inclusión y exclusión en investigaciones educativas. *Revista Metodología Aplicada*, 7(2), 25–39.
- Bolívar, A. (2020). Liderazgo pedagógico para la mejora escolar. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(4), 9–27.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- CONCYTEC. (2023). *Guía para la investigación científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2020). The impact of leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 221–258.
- Fisher, D. (2021). Educational leadership and teacher collaboration. *Journal of Educational Change*, 22(3), 345–362.
- Gherzi, C. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 14(2), 85–101.
- González, J. (2024). Liderazgo directivo y rendimiento laboral docente en contextos urbanos. *Revista Latinoamericana de Gestión Educativa*, 12(1), 33–50.

- Hallinger, P. (2020). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5–24.
- Hartley, D. (2018). Educational leadership and policy. *Journal of Educational Administration and History*, 50(2), 123–137.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7.a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *Management of organizational behavior*. Prentice Hall.
- Imbernón, F. (2019). *La formación del profesorado*. Graó.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Liu, Y., & Bellibas, M. (2021). School leadership and teacher outcomes. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 261–281.
- Luna, M. (2022). Motivación docente y desempeño profesional. *Revista Educación y Desarrollo*, 16(1), 55–70.
- Martín, U., & Gonzáles-Rábago, Y. (2019). El cuestionario como herramienta de investigación. *Empiria*, 43, 103–124.
- Maureira, O., Garay, S., & López, P. (2021). Liderazgo pedagógico y mejora del desempeño docente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 51(3), 233–250.
- Méndez, J. (2021). Reflexión pedagógica y práctica docente. *Educación XXI*, 24(1), 119–138.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. MINEDU.
- Murillo, F. J., & Hernández-Castilla, R. (2021). Liderazgo escolar para la equidad. *REICE*, 19(2), 7–23.
- Neil, J., & Cortez, L. (2018). La encuesta como técnica de investigación educativa. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(2), 66–79.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage.
- Patiño, C., & Ferreira, R. (2018). Delimitación de la población en estudios sociales. *Revista*

- Ciencias Sociales, 14(2), 88–102.
- Robinson, V. (2021). Reduce change to increase improvement. Corwin.
- Sattari, S. (2021). School leadership and teacher motivation. *International Journal of Leadership in Education*, 24(4), 512–530.
- Silva, M. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente: estudio correlacional. *Revista Andina de Educación*, 5(1), 44–59.
- Vásquez, L. (2020). El liderazgo directivo y su impacto en el desempeño docente. *Revista Educación y Sociedad*, 41(3), 201–218.
- Vásquez, L. (2023). Estilos de liderazgo y mejora institucional. *Revista Gestión Escolar*, 9(2), 66–82.
- Weinstein, J., & Muñoz, G. (2020). El liderazgo educativo en tiempos de transformación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 25–44.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma”- Retamas en el año 2025? Problemas específicos ¿Cuál la relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma”-Retamas,2025?, ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas, 2025?, ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas, 2025?	Hipótesis general: H1: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” – Retamas en el año 2025. H0: H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” – Retamas en el año 2025. Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. H01: No existe relación significativa entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. HE2: Existe relación directa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. H02: No existe relación directa entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. HE3: Existe relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. H03: No existe relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025.	Objetivo general Identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025 objetivos específicos; objetivos descriptivos Identificar el nivel de liderazgo directivo ejercido en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025; Identificar el nivel de desempeño docente en I.E “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. ; tres objetivos inferenciales , Identificar la relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. Identificar la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025. Identificar la relación entre los estilos de LD y el DD en la IE “Ricardo Palma” Retamas en el año 2025.	Variables 1: Estrategias cognitivas				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
			D1 Gestión Institucional	Planificación estratégica	Del 01 al 20	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			D2 Gestión pedagógica	Organización administrativa			
			D3 Estilos de liderazgo	Comunicación institucional y Toma de decisiones colegiada			
				Nemotecnización			

			Variables 2: Motivación académica				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
			Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje	Conocimiento de características del estudiante Selección de recursos didácticos uso de estrategias metodológicas Manejo del aula y Aplicación de evaluación formativa	Del 01 al 20	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Siempre

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores		Instrumento	Escala de medición
Variable 1 LIDERAZGO DIRECTIVO	Según Northouse (2021), es la capacidad de influir, guiar y orientar a un grupo humano dentro de la organización educativa, favoreciendo la gestión institucional, pedagógica y administrativa. Se fundamenta en estilos y estrategias que buscan alcanzar objetivos organizacionales y pedagógicos.	La variable LD se operativiza en tres dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica y estilos de liderazgo; evaluada mediante un cuestionario estructurado con un total de 18 ítems con criterios: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Gestión Institucional I	Planificación estratégica	Del 01 al 8	Cuestionario	Ordinal
				Organización administrativa			
				Comunicación institucional y Toma de decisiones colegiada			
			Gestión pedagógica	Supervisión y acompañamiento docente	Del 09 al 14		
				Monitoreo de la planificación curricular			
				Retroalimentación sobre desempeño pedagógico			
			Estilos de liderazgo	Capacidad de motivar	Del 15 al 20		
				Trabajo colaborativo			
				Clima organizacional			
Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE	Según Quintal (2021) comprende las acciones, funciones y competencias que el profesor desarrolla en su labor profesional así como los procesos de actualización y mejora continua que fortalecen su práctica pedagógica y compromiso con la institución.	Se mide a través de un cuestionario de 22 ítems, estructurados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión escolar y desarrollo profesional. Escala Likert de 5 puntos.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de características del estudiante	Del 01 al 10	Cuestionario	Ordinal
				Selección de recursos didácticos			
			Enseñanza para el aprendizaje	uso de estrategias metodológicas	Del 11 al 20		
				Manejo del aula y Aplicación de evaluación formativa			

Anexo 3. Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Nº	ITEMS Nunca – casi nunca- A veces – Con Frecuencia - Siempre	ESCALADE MEDICION				
		1	2	3	4	5
Gestión Institucional						
1	Coordina la creación de herramientas de gestión de forma colaborativa, considerando el contexto familiar, escolar y social, e integrando objetivos de aprendizaje. (PEI, PAT, RI).					
2	Organiza reuniones con la comunidad educativa para tomar decisiones y cumplir metas de aprendizaje.					
3	Fomenta un clima laboral basado en el respeto a la diversidad, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos.					
4	Aplica estrategias preventivas para gestionar y resolver conflictos de manera pacífica, fomentando el diálogo, el consenso y la negociación.					
5	Promueve la participación de la comunidad educativa en el cumplimiento de las metas de aprendizaje, reconociendo su capital cultural a través de comités de aula, APAFA y CONEI.					
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
7	Gestiona eficientemente los recursos financieros con un enfoque basado en resultados para mejorar el aprendizaje.					
Gestión Pedagógica						
8	Facilita oportunidades de formación continua para docentes, fortaleciendo su desempeño y el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
9	Crea espacios y estrategias para el trabajo en equipo entre docentes, fomentando la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas para mejorar la enseñanza y el ambiente escolar.					
10	. Guía y fomenta la participación del equipo docente en la planificación curricular, alineándose con la Política Curricular Nacional y la propuesta curricular regional.					

11	Supervisa y guía la aplicación de estrategias, recursos metodológicos, gestión del tiempo y materiales educativos, asegurando el cumplimiento de las metas de aprendizaje y la atención a las necesidades específicas de los estudiantes.					
12	Supervisa y guía la evaluación del aprendizaje con criterios claros y alineados a los objetivos educativos, garantizando una comunicación oportuna de los resultados y la aplicación de mejoras.					
ESTILOS						
13	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.					
14	El director suele actuar sin consultar al equipo colaborativo de docentes					
15	El director suele intentar convencernos de que sus ideas favorecen nuestros intereses.					
16	El director suele darnos confianza a todos para exponer nuestra opinión					
17	El director fomenta la autonomía del equipo, brindándole la libertad de tomar decisiones y aportar ideas.					
18	El director motiva e impulsa el crecimiento del equipo favoreciendo un mayor compromiso y rendimiento organizacional.					
19	El director escucha activamente las propuestas del equipo y las incorpora en la toma de decisiones cuando son viables.					
20	El director reconoce y valora los logros del equipo, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertinencia institucional.					

CUESTIONARIO: VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	ITEMS	ESCALA DEMEDICION				
		1	2	3	4	5
NUNCA – CASI NUNCA – A VECES – CON FRECUNCIA – SIEMPRE						
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	• Reconoce y comprende las características, el contexto y las necesidades específicas de sus estudiantes.					
2	• Posee conocimientos actualizados y una comprensión profunda de las teorías pedagógicas, las prácticas educativas y la didáctica de las áreas que enseña.					
3	• Diseña la programación curricular junto a sus colegas, ajustándola a la realidad del aula y asegurando coherencia entre los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias utilizadas.					
4	• Crea procesos pedagógicos innovadores que fomentan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para alcanzar los aprendizajes esperados.					
5	• Contextualiza la enseñanza considerando los intereses, el desarrollo, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural de sus estudiantes en las sesiones de aprendizaje.					
6	• Planifica la evaluación de forma continua, formativa y adaptada, alineándola con los aprendizajes esperados.					
7	• Integra estrategias de atención a la diversidad que aseguran la inclusión y equidad en el proceso de aprendizaje.					
8	• Selecciona materiales y recursos educativos pertinentes y accesibles, que potencien la motivación y participación activa de los estudiantes.					
9	• Establece metas de aprendizaje claras, realistas y desafiantes, en concordancia con el nivel y ritmo de sus estudiantes.					
10	• Promueve el trabajo colaborativo en la planificación con la comunidad educativa, fortaleciendo la coherencia pedagógica institucional.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	• Resuelve conflictos con los estudiantes mediante el diálogo, basándose en principios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos.					
12	• Distribuye el aula y demás espacios de manera segura, accesible y adecuada para el aprendizaje, considerando la diversidad.					
13	• Promueve la reflexión con los estudiantes sobre la discriminación y la exclusión, fortaleciendo habilidades para afrontarlas.					
14	• Emplea recursos y tecnologías accesibles, alineadas con los objetivos de la sesión de aprendizaje.					
15	• Aplica métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes según los estilos de aprendizaje de los estudiantes.					

1 6	• Genera un clima de aula positivo que favorece la confianza, el respeto y la participación de todos los estudiantes.					
1 7	• Desarrolla estrategias de enseñanza diferenciadas que atienden a los ritmos, intereses y necesidades individuales.					
1 8	• Fomenta la autonomía, el pensamiento crítico y la creatividad de los estudiantes en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
1 9	• Retroalimenta oportunamente a los estudiantes, orientando la mejora de sus aprendizajes.					
2 0	• Involucra a las familias y comunidad en el proceso educativo, fortaleciendo el vínculo escuela-comunidad.					

ANEXO 04 Ficha técnica de los instrumentos de recojo de información

Nombre Original del instrumento:	TEST: EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR												
Autor y año:	Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofía Janeth												
	ADAPTACIÓN: Ninguna												
Usuarios:	Docentes de la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial – virtual												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Datos completos APELLIDOS Y NOMBRES:SANCHO AVALOS KELLY MARILYN COLEGIATURA:002456 DNI:...18176243 APELLIDOS Y NOMBRES: GOMEZ MOZO DEYLER YODEMIT COLEGIATURA: 001828 DNI:...73692545 APELLIDOS Y NOMBRES:SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON COLEGIATURA:001525 DNI:...18135062												
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de conbrach resultado. Anexo 8: Confiabilidad del instrumento Coficiente de alfa de Cronbach en el instrumento: <table border="1"><thead><tr><th>Instrumento</th><th>Alfa de Cronbach</th><th>Nivel de consistencia</th></tr></thead><tbody><tr><td>Estrategias cognitivas</td><td>0.835</td><td>Bueno</td></tr></tbody></table> Nota. Base de datos SPSS Tabla 2 Coficiente de alfa de Cronbach en el instrumento: <table border="1"><thead><tr><th>Instrumento</th><th>Alfa de Cronbach</th><th>Nivel de consistencia</th></tr></thead><tbody><tr><td>Motivación académica</td><td>0.847</td><td>Bueno</td></tr></tbody></table> Nota. Base de datos SPSS	Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia	Estrategias cognitivas	0.835	Bueno	Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia	Motivación académica	0.847	Bueno
Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia											
Estrategias cognitivas	0.835	Bueno											
Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia											
Motivación académica	0.847	Bueno											

Nombre Original del instrumento:	AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE												
Autor y año:	ORIGINAL: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofia Janeth ADAPTACIÓN: Ninguna												
Usuarios:	Docentes de la I.E. “Ricardo Palma”-Retamas												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial – virtual												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Datos completos APELLIDOS Y NOMBRES:SANCHO AVALOS KELLY MARILYN COLEGIATURA:002456 DNI:...18176243 APELLIDOS Y NOMBRES: GÓMEZ MOZO DEYLER YODEMIT COLEGIATURA: 001828 DNI:...18184227 APELLIDOS Y NOMBRES:SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON COLEGIATURA:001525 DNI:...18135062												
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de conbrach resultado. Anexo 8: Confiabilidad del instrumento Coficiente de alfa de Cronbach en el instrumento <table><tr><td>Instrumento</td><td>Alfa de Cronbach</td><td>Nivel de consistencia</td></tr><tr><td>Estrategias cognitivas</td><td>0.835</td><td>Bueno</td></tr></table> Nota. Base de datos SPSS Tabla 2 Coficiente de alfa de Cronbach en el instrumento <table><tr><td>Instrumento</td><td>Alfa de Cronbach</td><td>Nivel de consistencia</td></tr><tr><td>Motivación academica</td><td>0.847</td><td>Bueno</td></tr></table> Nota. Base de datos SPSS	Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia	Estrategias cognitivas	0.835	Bueno	Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia	Motivación academica	0.847	Bueno
Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia											
Estrategias cognitivas	0.835	Bueno											
Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia											
Motivación academica	0.847	Bueno											

ANEXO 05: SOLICITUD CARTA DE PRESENTACIÓN



POSGRADO

Solicito: Carta de Presentación

Srs.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO "BENEDICTO XVI"

Trujillo 21 de agosto del 2025

Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón con DNI N°42152875 con código de matrícula N° 242103276E domiciliada en Retamas-Pataz y Jhenyfer Janella Araujo Guevara con DNI N°60876374 con código de matrícula N°242103067G domiciliada en Retamas-Pataz, alumnas del X ciclo, de Maestría: En Educación Con Mención En: Gestión Y Acreditación Educativa.

Ante Ud. Con respeto expongo:

Que por estar aplicando mi proyecto de tesis necesito la carta de presentación para presentarla al director Giner Rebaza Floreano de la Institución Educativa: Ricardo Palma N° 80458 -Retamas. Lo cual es necesario para formalización y aplicación de la tesis titulada: **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "RICARDO PALMA"-RETAMAS, 2025"**

Por lo expuesto:

Es justicia que espero alcanzar.

Trujillo, 21 de agosto del 2025

Jhenyfer Janella Araujo Guevara
DNI N°60876374

Celular:926141847

Correo: shant2308@gmail.com

Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
DNI N°42152875

Celular: 968540367

Correo: sojane_10@hotmail.com

ANEXO 06: CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr: GINER REBAZA FLORIANO

Director de la I.E. RICARDO PALMA - 80458 UGEL PATAZ

Yo, Jhenyfer Janella Araujo Guevara; identificada con DNI N° 60876374 y Sofia Janeth Ascate Valdivieso de Monzón identificada con el DNI N° 42152875, estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y expongo.

Que siendo estudiantes de Maestria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVVI , solicito a usted permiso para la aplicación de los instrumentos de recolección de información que serian administrados a todos los docentes de los tres niveles de su digna gestión , cabe indicar que los datos obtenidos serán anónimos y estrictamente usado con fines de investigación , el estudio lleva por titulo : **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "RICARDO PALMA"-RETAMAS, 2025.**

Por lo expuesto

Rogamos a usted acceda a nuestra solicitud.

Retamas, 23 de junio del 2025



LIC: JHENYFER JANELLA ARAUJO GUEVARA

DNI : 60876374



LIC: SOFIA JANETH ASCATE VALDIVIESO

DNI: 42152875



Giner M. Rebaiza Floriano
DIRECTOR
T: 23/06/2025 ✓

Anexo 7: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON
 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizarzaburu
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo Directivo
 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofía Janeth Ascate
 Valdiviezo de Monzón Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su
 Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas,
 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															x					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables .															x					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															x					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															x					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y															x					

[illegible]

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento nos asegura obtener información valiosa y que nos facilitaría la toma de decisiones para dicha investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78

Lugar y Fecha: Trujillo

S. Arach

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18135062 Teléfono 959555048

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON

COLEGIATURA: 001525

DNI: ...18135062



Firma

Fecha: 23/07 /2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizaraburu
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Desempeño Docente
- 1.4 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofia Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables .																x				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																x				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																x				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos																x				

	en cantidad y calidad																			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	x		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	x		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	x		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	x		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento nos asegura obtener información valiosa y que nos facilitaría la toma de decisiones para dicha investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78 Puntos



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18135062 Teléfono 94369895

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHO AVALOS EDGAR WILINGTON

COLEGIATURA: 001525

DNI: ...18135062



Firma

Fecha: 23/07/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DEYLER YODEMIT GÓMEZ MOZO
 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizarzaburu
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo Directivo
 1.4 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

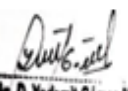
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																x				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																x				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																x				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																x				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos																x				

	teórico-científicos																			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	x		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	x		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento nos asegura obtener información valiosa y que nos facilitaría la toma de decisiones para dicha investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78

Lugar y Fecha: Trujillo


 Mg. D. Yodemit Gómez Maza
 DNI: 73692545

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18184227 Teléfono 979 929 227

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

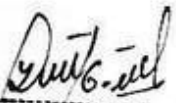
	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES:DEYLER YODEMIT GÓMEZ MOZO

COLEGIATURA:001827

DNI: 73692545


Mg. D. Yodemit Gómez Mozo
DNI: 73692545

Firma

Fecha: 16/08/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DEYLER YODEMIT GÓMEZ MOZO
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizarzaburu
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Desempeño Docente
- 1.4 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																x				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																x				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																x				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																x				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos																x				

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

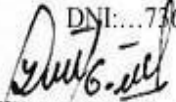
Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: VILLACORTA CASTRO GRISELDA

JACQUELINE

COLEGIATURA: 001827

DNI: ...73692545


Mg. D. Yodemil Gómez Mozo
DNI: 73692545

Firma

Fecha: 16/08/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: SANCHEZ AVALOS KELLY MARILYN
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizarzaburu
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo Directivo
- 1.4 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofia Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																x				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																x				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																x				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																x				

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHO AVALOS KELLY MARILYN
COLEGIATURA: 002456
DNI: ...18176243



Firma

Fecha: 23/08/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: SANCHO AVALOS KELLY MARILYN
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa Francisco Lizarzaburu
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Liderazgo Directivo
- 1.4 Autor del instrumento: Jhenyfer Janella Araujo Guevara - Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo Y Su Relación En El Desempeño Docente En La I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															x					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															x					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															x					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															x					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															x					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas															x					
	Basado en aspectos															x					

7. CONSISTENCIA	teórico-científicos																			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																x			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																x			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento nos asegura obtener información valiosa y que nos facilitaría la toma de decisiones para dicha investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78

Lugar y Fecha: Trujillo



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18176243 Teléfono 965608493

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIEN TE	ACEPTAB LE	BUENO	EXCELEN TE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHO AVALOS KELLY MARILYN
COLEGIATURA: 002456
DNI: ...18176243



Firma

Fecha: 23 /07/2025

Confiabilidad del instrumento

Coefficiente de alfa de Cronbach en el instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Liderazgo Directivo	0.835	Bueno

Nota. Base de datos SPSS

Coefficiente de alfa de Cronbach en el instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Desempeño Docente	0.847	Bueno

Nota. Base de datos SPSS

ANEXO N° 8: CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Trujillo, 25 de agosto de 2025.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1184-2025/UCT-EPG

Sr. Giner Rebaza Floreano

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA N° 8045B -RETAMAS

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón** identificado con DNI N° **42152875**, y **Jhenyfer Janella Araujo Guevara**, identificado con DNI N° **60876374**, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "RICARDO PALMA" RETAMAS 2025**.

Le presento a **Sofía Janeth Ascate Valdiviezo de Monzón** y **Jhenyfer Janella Araujo Guevara** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,

Jorge Luis Brenia Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

ANEXO N°9: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025.

Investigadores: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofia Janeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **"Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025."**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Ricardo Palma"-Retamas en el año 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un cuestionario con 20 preguntas con relación a la variable Liderazgo directivo y 20 preguntas con la variable desempeño docente, este cuestionario se tomara en una única fecha y que será avisada con anticipación. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a comprender mejor la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica. Asimismo, ayudará a identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

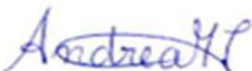
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Andrea Marceliano Leiva

Firma: 

Fecha: 10-06-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025.

Investigadores: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofia Janeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **"Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025."**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Ricardo Palma"-Retamas en el año 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un cuestionario con 20 preguntas con relación a la variable Liderazgo directivo y 20 preguntas con la variable desempeño docente, este cuestionario se tomara en una única fecha y que será avisada con anticipación. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a comprender mejor la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica. Asimismo, ayudará a identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: IRENE BRICENO VARGAS

Firma: 

Fecha: 10/06/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025.

Investigadores: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofía Janeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **"Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025."**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Ricardo Palma"-Retamas en el año 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un cuestionario con 20 preguntas con relación a la variable Liderazgo directivo y 20 preguntas con la variable desempeño docente, este cuestionario se tomara en una única fecha y que será avisada con anticipación. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a comprender mejor la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica. Asimismo, ayudará a identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

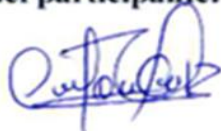
Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: KELLY R. CASTREJON GRADOS

Firma:



Fecha:

10/06/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025.

Investigadores: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofia Janeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **"Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025."**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Ricardo Palma"-Retamas en el año 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un cuestionario con 20 preguntas con relación a la variable Liderazgo directivo y 20 preguntas con la variable desempeño docente, este cuestionario se tomara en una única fecha y que será avisada con anticipación. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a comprender mejor la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica. Asimismo, ayudará a identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Freddy Alexis Sandoval Caldeón

Firma:



Fecha: 10/06/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025.

Investigadores: Lic. Araujo Guevara, Jhenyfer Janella

Lic. Ascate Valdiviezo de Monzón, Sofia Janeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **"Liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma"-Retamas, 2025."**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Ricardo Palma"-Retamas en el año 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un cuestionario con 20 preguntas con relación a la variable Liderazgo directivo y 20 preguntas con la variable desempeño docente, este cuestionario se tomara en una única fecha y que será avisada con anticipación. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a comprender mejor la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las áreas de gestión institucional, administrativa y pedagógica. Asimismo, ayudará a identificar el estilo de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Silvia Karina Rodríguez Yupanqui.

Firma: 

Fecha: 10/07/2025

Base de datos

Liderazgo Directivo

CAS O	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3
4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2
5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3
6	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3
7	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3	4	2
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3
9	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	5	2	3
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
11	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3
12	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3
13	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2
14	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
16	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	2	1	2
17	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5	3	3	2	3
18	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	5	1	2	2	1	2
19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3
20	4	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2

Desempeño Docente

CAS O	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
5	3	3	3	4	3	3	1	2	4		4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
6	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
7	2	1	3	3	1	1	2	3	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1
8	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
9	2	3	3	1	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
10	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
11	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
13	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
16	2	1	3	3	3	4	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
17	3	3	3	1	4	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
18	2	3	3	2	5	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3
19	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
20	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	1	3

ANEXO N°10: Reporte de Turnitin

Jhenyfer Araujo

ARAUJO GUEVARA-ASCATE VALDIVIEZO DE MONZON-AI.docx

- TURNITIN INFORME 2026
- ESCUELA DE POSGRADO 2026 - I
- 04, Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3602624603

Fecha de entrega
27 jun 2026, 5:33 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
30 jun 2026, 8:53 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
ARAUJO_GUEVARA-ASCATE_VALDIVIEZO_DE_MONZON-AI.docx

Tamaño del archivo
141.5 KB

26 páginas
7696 palabras
42.421 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

16%	Fuentes de Internet
8%	Publicaciones
11%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	7%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	3%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	es.scribd.com	<1%
8	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco	<1%
11	Trabajos del estudiante	POSGRADO	<1%

ANEXO N°11: Reporte de Inteligencia Artificial

Jhenyfer Araujo

ARAUJO GUEVARA-ASCATE VALDIVIEZO DE MONZON-AI.docx

 TURNITIN INFORME 2026

 ESCUELA DE POSGRADO 2026 - I

 04. Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3602624603

Fecha de entrega

27 jun 2026, 5:33 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jun 2026, 8:53 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ARAUJO_GUEVARA-ASCATE_VALDIVIEZO_DE_MONZON-AI.docx

Tamaño del archivo

141.5 KB

26 páginas

7696 palabras

42.421 caracteres



30 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.



13 Sólo generado con IA 30%

Texto generado probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.