

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

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



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE SANTA
CRUZ 2024**

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

AUTORES

Br. Abad Chávez, Enrique Leles

<https://orcid.org/0000-0002-1535-3875>

Br. Vásquez Cerquera, Noel

<https://orcid.org/0000-0002-0558-7010>

ASESOR

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel

<https://orcid.org/0000-0001-8093-0117>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

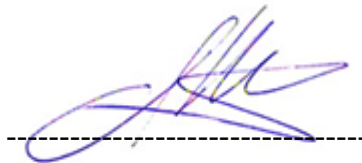
TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Oscar Manuel Vela Miranda con DNI N°18215051, como asesor del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ 2024”, desarrollado por el egresado Enrique Leles Abad Chávez con DNI N°22725469 y el egresado Noel Vásquez Cerquera con DNI N°40048508 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Oscar Manuel Vela Miranda

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, por haberme permitido concluir mi maestría; a mis hermanos, Albino y Elizabeth por estar a mi lado, brindarme su apoyo y consejos; a mis queridos Padres y esposa, por sus palabras y compañía en este camino, a los tesoros de mi vida a mis hijos Jhair, Alessandro y Christian, por su confianza, amor y tiempo para culminar con esta meta y el lograr de mis objetivos.

Noel Vásquez Cerquera

Este arduo trabajo está dirigido a Dios, por darme fuerza y salud para culminar con esta etapa académica y encaminar mi futuro profesional. A mi esposa e hijos, por ser el motor e inspiración constante para alcanzar cada meta trazada. Asimismo, a cada uno de los familiares que siempre me transmitieron su apoyo.

Enrique Leles Abad Chávez

AGRADECIMIENTO

Al concluir este grado de maestría, quiero tener un profundo agradecimiento a quienes que con su esfuerzo contribuyeron a que pueda ver frutos de mi trabajo y empeño.

Gracias a la divina providencia por darme la vida cada día y guiar mis pasos profesionales y académicos. Doy gracias a mis padres, hermanos, esposa y a mis queridos hijos. Gracias infinitas a todos.

Noel Vásquez Cerquera

Agradezco a Dios por iluminarme cada día y bendecirme en cada paso profesional que doy. A mis familiares que de una u otra manera me han apoyado de manera desinteresada. Al asesor Oscar Vela Miranda por su tiempo brindado en cada etapa de la investigación y por sus conocimientos que han permitido solidificar el informe.

Enrique Leles Abad Chávez

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Enrique Leles Abad Chávez con **DNI N.º22725469** y Noel Vásquez Cerquera con **DNI N.º40048508** egresados del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy/damos fe de que he/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 EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ 2024”**, el cual consta de un total de **88 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **48 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 mi 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, declaro/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.

Los autores



Enrique Leles Abad Chávez
DNI Nº22725469



Noel Vásquez Cerquera
DNI Nº40048508

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	22
2.1. Enfoque, tipo	22
2.2. Diseño de investigación	22
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	23
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de docentes en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024	23
Tabla 2 Prueba de normalidad	25
Tabla 3 Correlación de Rho Spearman entre variables	25
Tabla 4 Liderazgo directivo y relación con dimensión Preparación para el aprendizaje	26
Tabla 5 Liderazgo directivo y su relación con la dimensión Enseñanza para los aprendizajes.....	26
Tabla 6 Liderazgo y su relación con la dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	27
Tabla 7 Liderazgo y su relación con la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal	27

RESUMEN

La investigación tuvo como intención identificar la asociación entre liderazgo directivo y el desempeño al docente en una I.E. de la provincia de Santa Cruz para el año 2024. La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental. Para la recopilación de datos se utilizó: el módulo de desempeño del docente y el cuestionario; la muestra fue de 22 participantes. Los hallazgos evidenciaron que existe una asociación de manera significativa entre el liderazgo directivo y el buen desempeño del docente. La base estadística, descriptiva a través del indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman Rho, presentó la siguiente correlación de 0,852 en ambas variables evidenciando una asociación significativamente alta. En el mismo orden al vincular la variable liderazgo directivo con sus factores, se encontró que la preparación enfocada para el aprendizaje, la docencia para el aprendizaje, la participación en el gobierno escolar y de la comunidad, el desarrollo del docente e identidad profesional fue de 0,868, 0,872, 0,852 y 0,821 respectivamente; todas estas correlaciones son positivas altas. En conclusión, existe asociación significativa entre liderazgo directivo con cada una de los factores del buen desempeño al docente en la I.E. procedente de la provincia Santa Cruz en el año 2024.

Palabras clave: Directivo, liderazgo, desempeño docente

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the association between managerial leadership and teacher performance in an elementary school in the province of Santa Cruz by 2024. The research used a quantitative approach and a correlational, non-experimental design. Data collection used the teacher performance module and the questionnaire; the sample consisted of 22 participants. The findings showed a significant association between managerial leadership and good teacher performance. The descriptive statistical basis, using the Spearman Rho test statistic correlation indicator, presented the following correlation of 0.852 in both variables, evidencing a significantly high correlation. Likewise, when linking the variable managerial leadership with its dimensions, it was found that focused preparation for learning, teaching for learning, participation in school and community government, teacher development, and professional identity were 0.868, 0.872, 0.852, and 0.821 respectively; all of these correlations are highly positive. In conclusion, there is a significant association between leadership and each of the dimensions of good teacher performance at the secondary school in the province of Santa Cruz in 2024.

Keywords: Manager, leadership, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Un problema frecuente en muchas instituciones educativas es la falta de liderazgo directivo efectivo, lo cual impacta negativamente. Cuando los directivos no ejercen un liderazgo claro, participativo y orientado a la mejora continua, se genera desorganización, baja motivación en el personal docente y escasa implementación de prácticas pedagógicas innovadoras. Esta situación puede traducirse en un ambiente laboral poco colaborativo, baja calidad educativa y un estancamiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El plan estratégico busca modernizar el liderazgo directivo a través del fortalecimiento del desempeño docente para disminuir la limitada capacidad de algunos directivos para ejercer un liderazgo pedagógico efectivo. Por ello, este modelo de gestión desarrolla competencias directivas, guía, motiva y acompaña al profesorado, orientando la mejora continua y al cumplimiento de responsabilidades compartidas en la institución.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 2020, refiere que la educación se ha convertido en una preocupación urgente ante las crecientes desigualdades y los desafíos en la calidad educativa. En este contexto, la eficacia del sistema educativo global depende, entre otros factores, del compromiso y la capacidad de gestión dentro de la docencia, concebida como una función que involucra la adquisición, innovación y aplicación del conocimiento, requiere un entorno institucional que la respalde y potencie. No obstante, según datos de la UNESCO, más del 60 % de los países en desarrollo reportan deficiencias en la formación y acompañamiento a los directivos escolares, lo que limita su capacidad de guiar procesos pedagógicos eficaces y afecta la equidad y eficiencia educativa.

Según Díaz (2020), la gestión institucional implica la capacidad de administrar eficientemente los recursos, incluyendo la optimización del capital humano. En este contexto, el desempeño docente. Estudios recientes evidencian que un liderazgo efectivo induce un mejor desempeño docente. Sin embargo, datos recientes indican que solo el 24% de los docentes en España sienten apoyo por parte de las familias, mientras que un 71% considera que no cuenta con respaldo institucional (CSIF, 2025). Esta falta de colaboración puede dificultar.

Ha sido ampliamente analizado en diversos estudios y teorías. Aproximadamente un 40% del problema se debe a la falta de un liderazgo claro y efectivo. Según Leithwood et al. (2023), los líderes educativos deben tener una visión estratégica y proporcionar dirección y apoyo claros a sus docentes. La ausencia de estas cualidades puede generar

un ambiente desorganizado que afecte negativamente tanto el ejercicio como la motivación del profesorado.

A nivel nacional, el problema de los organismos involucrados, se puede desglosar en varios factores clave que afectan la calidad educativa. Aproximadamente un 35% del problema se centra en la responsabilidad y el compromiso de los instructores. De acuerdo con Herrera (2021), los docentes, tanto de forma individual como colectiva, mejora de los procedimientos pedagógicos. Este compromiso no solo implica el esfuerzo personal de cada educador, sino también la adopción de políticas que favorezcan una enseñanza de calidad. La falta de esta responsabilidad de los líderes educativos para implementar estrategias efectivas impacta negativamente en el desempeño de los docentes.

Además, el 30% del problema está relacionado con el desarrollo profesional y el esfuerzo institucional. El Proyecto Educativo a 2021 señala que es necesario incrementar el papel pedagógico tanto a nivel personal como colectivo de formación continua que ayuden a los docentes a mejorar sus competencias y a adoptar nuevas metodologías de enseñanza. Si los directivos no promueven activamente el 20% del problema se vincula a la falta de armonización y unidad dentro del sistema educativo. El Estado debe buscar la cohesión entre los diversos actores educativos para mejorar los resultados de la enseñanza. La ausencia de una estructura coherente y colaborativa dificulta la implementación de cambios significativos en la calidad educativa.

Asimismo, un 15% del problema se debe a las condiciones estructurales y políticas del gobierno. El MINEDU (2022) destaca que el gobierno debe crear un entorno favorable para la educación, basado en principios de transparencia y equidad. Las políticas gubernamentales son primordiales para avalar que los recursos, el estado de la edificación y las tácticas educativas estén alineadas con las insuficiencias de la comunidad educativa. Cuando estas políticas no apoyan adecuadamente el desarrollo educativo, el desempeño docente se ve afectado, limitando las oportunidades óptimas de la calidad educativa.

Los docentes comprometidos con su desarrollo profesional continuo, la cohesión del sistema educativo y el apoyo gubernamental son elementos, que generan sinergia en la articulación de la admiración y excelencia educativa. Unas de las complicaciones claves en este proceso es la deficiencia en el uso y control adecuado de las actividades y técnicas necesarias para alcanzar las metas institucionales, puesto que la dirección de las instituciones no se encuentra comprometida con el trabajo de sus representantes lo que repercute en la gestión escolar y en la perdida valor de recursos en las acciones emprendidas. Las autoridades educativas no solo tienen la responsabilidad de optimizar

los recursos materiales, sino también de asegurar que exista un compromiso firme del gobierno para respaldar las estrategias.

A nivel local, en Santa Cruz puede analizarse a través de varios factores que afectan la excelencia del liderazgo directivo. Aproximadamente un 35% del problema se debe a la insuficiencia de un liderazgo efectivo. Un liderazgo deficiente retrasa la mejora continua de la calidad educativa. Si no se cuenta con estrategias que promueva un liderazgo fuerte, el progreso y el desarrollo institucional no se implementara adecuadamente, afectando así a los docentes, directivos y otros actores involucrados en el liderazgo directivo, limitando el logro de las metas comunes. Esta descoordinación impide que la institución funcione de manera fluida y que se puedan desarrollar proyectos educativos integrales que beneficien a todos los estudiantes. Un 20% del problema se debe al desinterés por mejorar la calidad educativa lo que frena el avance y desarrollo de la educación que se imparte.

De acuerdo a estos datos identificados, los problemas están fuertemente influenciados por la falta de liderazgo claro, la descoordinación interna, el liderazgo directivo continua y la escasa colaboración interinstitucional. Para mejorar la situación, es fundamental fortalecer el liderazgo, mejorar la coordinación interna.

En tal sentido se tiene como incógnita: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en I.E. en la ciudad de Santa Cruz 2024? Los inconvenientes específicos fueron: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje en I.E. en la ciudad Santa Cruz 2024? ¿Qué asociación coexiste entre el liderazgo directivo y enseñanza para los aprendizajes en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela y la comunidad en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024? ¿Qué relación coexiste entre el liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad personal en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024?

Se justifica pues facilita obtener conferencias valiosas relaciones sobre esfuerzo teórico la práctica que hace necesario una experticia detalla los pasos de la interpretación por etapa del proceso educativo. Un nuevo estilo, clima y modelo de preconciencia compartido para interpelar para revolucionar y habilitar espacios reales el desarrollo profesional del profesor, manufactura culturas innovadora y conducta una implementación generalizada.

Complementariamente, según la teoría de este análisis está basada en la percepción de que la relación social induce el desarrollo intelectual. Por lo tanto, los

dirigentes encargados del colegio tendrán los niños enseñándose a sí mismos mientras crecen, la sociedad es una componente necesaria del proceso.

Dicho análisis es fundamental para el estudio de la relación entre los compromisos de una práctica de liderazgo estudiantil y el liderazgo de los maestros como directores de un espacio de educación intermedia en la provincia de Santa Cruz en el año 2024. Es significativo porque el liderazgo educativo mejora los proyectos, aquél que infunde autonomía a las políticas educativas que se abren hacia el exterior y que permite componer los procesos educativos en función de las expectativas locales a partir de la adaptación de las metodologías utilizadas en el aprendizaje intermedio. La profesionalidad también es la práctica docente con la autorreflexión porque permite integrar habilidades y el reconocimiento de problemas para poder modificar la situación.

Esta investigación permite que las metodologías, procesos, técnicas y grupos sean exitosos para otros proyectos científicos manteniendo su validez y fiabilidad, lo que permite diagnosticar los compromisos de gestión y el desempeño de los maestros en la práctica en educación primaria y su impacto en la actividad docente a partir de datos que facilitaran su integración al proyecto estratégico de la organización.

Este estudio se centró principalmente en decretar la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E. de la ciudad de Santa Cruz 2024. Los objetivos específicos fueron establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y preparación enfocada en el aprendizaje en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024. Identificar la relación entre el liderazgo directivo y enseñanza para los aprendizajes en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024. Establecer la asociación del liderazgo directivo con la participación de la escuela y la comunidad en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024. Conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad personal en I.E. en la provincia Santa Cruz 2024.

En la ciudad de México, Martínez et al. (2021) en su investigación quisieron determinar la asociación entre el desempeño del profesor y la calidad de la educación; la muestra estuvo conformada por 40 alumnos; como resultado de tal análisis los autores consideran que se presenta una relación moderadamente significativa de $\rho = 0,878$ por medio del estadístico Spearman Rho de entre los dos conceptos investigados. Los resultados plasman que la evaluación es importante en su desarrollo docente ya que marca la diferencia de la calidad de la educación.

Del mismo modo, en su trabajo, Castro (2023) Compromisos estratégicos de administración, métodos de administración estudiantil y práctica pedagógica en centros

educativos para el programa Liceo, se propuso medir el vínculo entre los esfuerzos estratégicos de la administración y las políticas y métodos de la administración estudiantil. Mediante la prueba Spearman, se determinó que, en 30 centros educativos, existe una positiva correlación ($\rho = 0,624$) entre los compromisos estratégicos de administración y la administración de la gestión estudiantil, lo cual se aproxima a la evidencia de que una administración clara permite la gestión de prácticas pedagógicas efectivas y una mejor organización, las cuales permiten afrontar los desafíos del entorno educativo, con el modelo de desempeño del estudiantado.

Antecedentes nacionales, en su tesis sobre los compromisos de la dirección estudiantil y el desempeño docente, Aguado (2021) realiza una investigación de enfoque no experimental, correlacional para identificar la asociación entre los compromisos de la dirección y el desempeño del profesorado. El universo de la investigación fue de 16 profesores las cuales fueron calificadas por los docentes teniendo en cuenta instrumentos para cada variable, los datos fueron analizados con el indicador de Correlación de Spearman; el cual arrojó un valor $\rho = 0,686$; estableciendo así una relación positiva moderada entre dirección estudiantil y desempeño docente, evidenciando que la influencia del liderazgo directivo genera éxito en el proceso educativo.

Bazán (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente relacionados con la preparación para el aprendizaje del primer año de enseñanza elemental regular, para establecer la vinculación de la gestión docente, los compromisos institucionales y la preparación para aprender de los estudiantes. Aplico un test del indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman en la muestra representativa y el resultado fue una correlación débil y directa, de .602, evidenciando que la gestión docente, los compromisos institucionales y el apoyo académico pertinente favorecen el aprendizaje y desarrollo del mismo. Por tanto, se establece que el liderazgo pedagógico del profesorado y la orientación emocional y académica en el inicio del liderazgo directivo suelen ser indicadores influyentes en el tiempo.

En la investigación de Cervantes y Castillo (2021) con la investigación que tuvo por enfoque de investigación la no experimentación correlacional, dado que la intención era indagar correlación que existe entre lo que hace el profesor (el rol del docente), y la dedicación de quienes ejecutan la administración escolar. Se trabajó con 36 docentes, a los cuales se les hicieron dos cuestionarios detallados, uno sobre su quehacer (40 ítems) y otro en relación al trabajo administrativo (30 ítems), los resultados se procesaron con el indicador de Spearman, encontrando una correlación interesante 0,937 y finalmente se

concluyó en el sentido que el quehacer del docente y la dedicación por parte de las personas que ejecutan la gestión escolar extremadamente fuerte, claro y valioso.

Gallo y Rodríguez (2020) han buscado estudiar la asociación entre el liderazgo ejercido por los directivos y el quehacer del profesorado de la escuela primaria de Trujillo. Optaron por el enfoque caracterizado por la no experimentación y diseño de forma correlacional, y para conocer si existía correlación entre el quehacer de los profesores y el trabajo del centro educativo en la escuela Alférez hicieron el análisis de la información que declararon 15 profesores a los cuales se les evaluó en términos de su rendimiento profesional y la responsabilidad ejercida en la gestión y se ha encontrado que el 60% de los profesores tienen un rendimiento sobresaliente, al aplicar el estadístico de Spearman encontró una correlación positiva moderada de valor $\rho = 0,895$ entre el quehacer del profesor y el trabajo de gestión de la escuela.

A nivel local, Yunga (2021), estudió la asociación entre liderazgo directivo y la práctica docente en el centro educativo para lo cual estableció una investigación correlacional de no experimentación, para determinar la forma de establecer vínculos descriptivos y explicativos entre las dos variables, la muestra fue de 33 maestros de primaria, seleccionados intencionadamente por muestreo por conveniencia. El resultado mostró mediante el indicador de Spearman un valor $\rho = 0,706$; $p = 0,00$ determinando así una asociación positiva y alta entre el liderazgo directivo con el nivel del desempeño docente afirmando de esta manera que un clima institucional positivo es significativo en el desenvolvimiento docente.

Mendoza (2021) se propuso examinar como se asocia el liderazgo directivo con las competencias científicas de los alumnos, la exploración fue diseño no experimentación de tipo correlacional descriptivo, conformada por 57 miembros de la comunidad educativa, entre docentes y estudiantes. Se usó el cuestionario para ejercer la medición. La Correlación del estadístico de prueba Spearman arrojó una correlación entre el nivel de desempeño docente y las competencias científicas en los estudiantes ($\rho = 0,821$). Esto sugiere que el fortalecimiento del liderazgo en cuanto al factor pedagógico de los directivos podría tener una tendencia positiva para el progreso de las capacidades científicas de los estudiantes.

En su tesis de Farfán (2020), quien escribió "Prevalencia del liderazgo directivo y el servicio educativo", realizó un estudio cuantitativo de tipo básico, de enfoque no experimental y de diseño correlacional causal. Las personas que conformaron el grupo estudiado fueron de 29 personas, profesores y administradores; considerando la totalidad

del grupo como número muestral. Los resultados obtenidos demostraron que el 58% de las personas ha mencionado que el liderazgo directivo es "habitual", lo que implica una consideración medianamente favorable. La valoración estadística mediante el esquema del indicador de Spearman demostró una asociación positiva moderada ($p = 0,853$) entre liderazgo directivo y la forma de percibir el servicio educativo, permitiendo comprobar que el entorno de trabajo tiene repercusiones directas en el servicio ofrecido en los centros educativos.

Las bases teórico científica del liderazgo de los directores y la efectividad sus estrategias de gestión son necesarias para consolidar el desarrollo académico de los/as estudiantes. Los propósitos alcanzados se convierten en indicadores medibles, que permiten a la Institución educativa reflexionar y actuar para perfeccionar la toma de decisiones en el proceso enfocado en el aprendizaje (Minedu, 2021). Los objetivos fundamentales de la gestión estudiantil son:

Progresar anualmente en el aprendizaje de cada estudiante, este objetivo lleva a la I. E. a realizar una evaluación exhaustiva del rendimiento de sus estudiantes y discernir sobre los resultados de la ECE y del aprendizaje en general, detectando áreas de mejora; realizando un seguimiento cada dos o tres meses para evaluar el progreso de los escolares.

Continuidad anual de los estudiantes en los centros educativos. La organización educativa tiene como responsabilidad realizar la culminación de la etapa de inscripción dentro del tiempo que señala la norma y conseguir el historial correspondiente del SIAGIE; realizar y evaluar las razones por las cuales los estudiantes abandonan o están por abandonar los estudios y dejar constancia de la situación en el Plan Anual de Trabajo (PAT).

Respeto del cronograma de Programación de la I.E. Para respetar este cronograma, la institución educativa debe registrar en el PAT los temporales de duración mínima del año escolar y cuando hay jornadas de reflexión, los momentos de jornada de reaprendizaje, los descansos; cada I.E. tiene que llevar un registro de personal docente y personal administrativo que está en capacitación.

En cada institución educativa hay que poder dar seguimiento y apoyo a la práctica de la enseñanza. Para ello, cada Institución Educativa debe incluir en su PAT, al menos tres visitas de acompañamiento por año. Estas visitas, de apoyo, deben registrarse de forma formal en el PAT y ser objeto de un análisis en conjunto para llegar a una decisión y así elevar las categorías de aprendizaje de los estudiantes.

La manera en que se trabaja la convivencia en el colegio. Una escuela es

importante que cuente con un conjunto de normas de convivencia, la cuales deben bien elaborarse y que deban formar parte de modo adecuado en el Reglamento Interno. Estas tienen que resultar trasladadas a toda la comunidad educativa, haciendo un énfasis, en los padres, especialmente cuando haya que ir a la búsqueda de alguna orientación especializada. En caso de maltrato, los tutores han de ser objetos de responsabilidad educativa.

Con respecto a las teorías del liderazgo, se tiene al enfoque del gran hombre, donde se plantea que los líderes son los que nacen con las cualidades innatas que los hacen especiales para liderar, generalmente surgidos en momentos históricos críticos. Además, la teoría de los rasgos, donde se sostiene que son ciertas características o rasgos en cuanto a la personalidad que son heredados, como inteligencia, dominio propio y responsabilidad, hacen a una persona más apta para ejercer liderazgo, sin embargo, tener estos rasgos no garantiza que todos sean líderes efectivos, pues el contexto y la conducta también influyen.

También se tiene la teoría del comportamiento del liderazgo, donde consideran que el liderazgo se aprende y se llega a desarrollar mediante la observación y la enseñanza, enfocándose en las acciones y comportamientos de un liderazgo más que en sus rasgos innatos. La teoría de contingencia, donde se hace hincapié de la no existencia de un estilo único de liderazgo efectivo para todas las situaciones. El líder debe adaptarse según el contexto, las necesidades del grupo y las variables situacionales para lograr el éxito.

La teoría de gestión o transaccionales, las cuales se basan en un sistema de recompensas y castigos enfocados en acciones para ejercer la supervisión y dirigir el desempeño del grupo, siendo el guía que maneja expectativas y de diversos recursos. Por último, la teoría transformacional, la cual se centran en la conexión entre líder y seguidores, donde el líder es quien inspira y motiva, alineando los intereses individuales con los grupales, y promoviendo el desarrollo ético y personal de cada miembro de la comunidad.

El desempeño del profesor es un elemento clave de la política educativa del país. Esta está determinada para poder llegar al nivel docente que se prevé para el Marco de Desempeño Docente (MDD), favoreciendo que se produzcan progresos en el aprendizaje. Para esta investigación serán denominados magnitudes las áreas de que compone el MBDD, las cuales son:

Planificación para la enseñanza aquí se realiza una serie de actividades teniendo

en cuenta actividades, experiencias de aprendizajes, unidades didácticas y programas de estudio en donde se tenga en cuenta la diversidad cultural y la inclusión. Utilizando recursos como materiales didácticos, metodologías de enseñanza.

Un modelo de enseñanza que considere el aprendizaje de alumnos. Este proceso evalúa la composición y las distintas expresiones didácticas, el rol del docente, su formación continua, la implementación de diferentes formas y las estrategias de valoración adecuadas y significativas, así como el procedimiento para la implementación de normas y procedimientos para detectar los aprendizajes y dificultades en el proceso educativo.

Trabajo colaborativo en la gestión escolar que se da a conocer a la comunidad. Se refiere al grado de participación igualitaria del docente en la gestión de las redes de IE o II EE para generar un entorno de aprendizaje comunitario apropiado en cuanto a la institucionalidad y el respeto del propio colectivo.

La identidad profesional docente y el desarrollo profesional docente: Cada dimensión está vinculada a aquellos procesos y prácticas que los docentes llevan a cabo para poder llegar a construir y fortalecer su comunidad profesional, la cual implica una autoevaluación reflexiva y consciente tanto de las prácticas propias como de las ajenas, así también estas se relacionan con la construcción o la reelaboración de las metodologías específicas para responder a las necesidades de la política educativa a escala local, tanto en el ámbito regional y nacional (Minedu, 2021).

El acompañamiento: se denomina de este modo el proceso mediante el cual se acompaña a una persona durante un determinado periodo y hasta que llegue a adquirir las competencias, habilidades o destrezas que permitan ejecutar una tarea de forma autónoma (Segovia, 2020).

La calendarización: responde a la forma concreta en la que unas secuencias ordenadas llegan a vincularse con el cumplimiento de unos objetivos concretos; fundamentalmente con unas tareas y/o unas actividades específicas (Minedu, 2021).

Los compromisos: conexión existente de actitudes favorable, que favorece la movilización de sujeto para adoptar una conducta que resulta favorable para la organización (Juaneda y Gonzales; 2007).

Compromisos de la gestión estudiantil: Son acciones que crean oportunidades para los aprendizajes de los estudiantes en el momento preciso, es decir que son la manera en que se va a materializar a través de unos indicadores que son fácilmente comprobables y que sirve para la reflexión para elaborar acciones que favorezcan al estudiante en el

desarrollo de su aprendizaje académico: (Gestión, 2015).

Convivencia: "aprender a vivir juntos", tal como se hace énfasis el Informe Delors, es un eje del organismo de la UNESCO (García y Ferreira, 2005).

El monitoreo: Es un elemento importante para realizar el seguimiento de un docente en forma continua de tal manera que le ayude a hacer más eficaz su servicio para contribuir a mejorar el aprendizaje (Torres, 2021).

Enseñanza: El avance se produce con relación a los periodos de crecimiento de aprendizaje, es decir a los estándares que definen las capacidades que un estudiante debiera demostrar al final del año lectivo (Sineace, 2022).

Funcionamiento: Es el grado en que las actuaciones de un trabajador se corresponden con el objetivo de la organización, dentro de un tiempo determinado (Rolando, 2021).

Retención: Es la capacidad en cuanto al sistema educativo para ayudar a los estudiantes a permanecer en las aulas proponiendo que lleguen a finalizar el año escolar (Minedu, 2021).

La tutoría: mediación donde un profesor ayuda a un estudiante en su proceso académico mediante la atención individual o grupal que corresponda (Gonzales & Avelino, 2021).

En lo referente a las bases que sustenten el desempeño que ejerce el docente, se tiene al enfoque de la cognición distribuida, la cual apunta que el desarrollo cognitivo del estudiante se estimula a través de la interacción con otras personas, el diálogo y el discurso, generando una comprensión compartida. En esta teoría, el desempeño docente se basa en la ayuda mutua para la construcción del conocimiento. Además, se tiene la teoría de la autoeficacia de Bandura, donde se indica que el desempeño docente está influenciado por la percepción que tiene el educador sobre sus propias capacidades para la organización y ejecución tareas de enseñanza con éxito en contextos específicos.

A cerca de las hipótesis, se tiene: H₁ Existe una asociación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E. de la ciudad de Santa Cruz 2024. H₀ No existe una asociación fuerte entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E. en la ciudad de Santa Cruz 2024. Las hipótesis específicas son: Existe una asociación fuerte desarrollada entre liderazgo directivo con la preparación para el aprendizaje en una I.E. en la ciudad de Santa Cruz 2024. Existe una asociación fuerte desarrollada entre el liderazgo directivo y enseñanza para los aprendizajes en una I.E. en la ciudad de Santa Cruz 2024. Existe una Asociación fuerte desarrollada entre el liderazgo

directivo y participación en la gestión de la escuela y la comunidad en una I.E. en la provincia Santa Cruz 2024. Existe una Asociación fuerte desarrollada entre el liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad personal en una I.E. en la provincia Santa Cruz 2024.

II. METODOLOGÍA

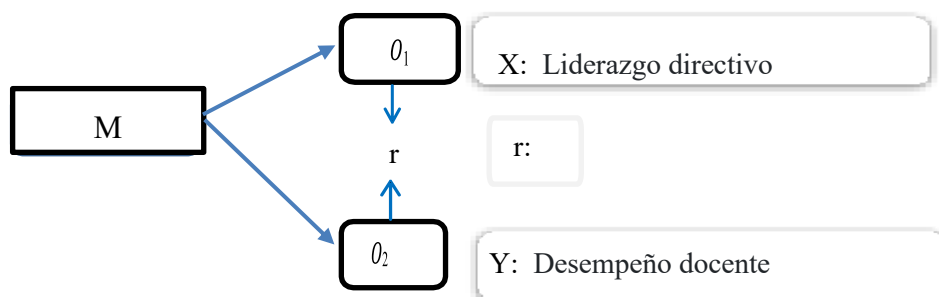
2.1. Enfoque, tipo

Desde esta perspectiva, la tesis acoge una metodología cuantitativa, ya que recopila información para definir las singularidades del objeto de estudio. Además, detalla las directrices observadas en un grupo o sector demográfico y examina un fenómeno junto con sus elementos. Implica definiciones de medición y conceptualización de las variables, sumado a un análisis de correlación. Vincula las variables de un colectivo a través de un esquema efectuando pronósticos, aclarando las relaciones entre las variables y valorando numéricamente tales nexos (Hernández et al. 2021).

El estudio pasa de lo abstracto o lo teórico de lo concreto o lo particular para entender a fondo cada una de las variables analizadas.

2.2. Diseño de investigación

Hernández y su equipo (2021) señalan que la meta del diseño descriptivo correlacional es revelar aquello que se ha concretado. El estudio actual sigue un diseño correlacional, buscando identificar la conexión entre las variables dentro de una organización educativa en la provincia de Santa Cruz durante el año 2024.



Dónde:

M: Muestra, docentes del nivel primaria en una I.E. provincia de Santa Cruz 2024

O1: Encuesta aplicada a los docentes sobre Liderazgo directivo

O2: Encuesta aplicada sobre Desempeño docente.

r: Asociación de variables

2.3. Población y muestra

Población

Hernández y su equipo (2022) señalan que la población engloba la totalidad de elementos que cumplen con ciertas características definidas. En esta tesis, la población bajo análisis comprende a 22 profesores, hombres y mujeres, que imparten clases en el

nivel primario de una escuela ubicada en la provincia de Santa Cruz en 2024.

Tabla 1
Distribución de la población de docentes en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

Nivel	N° de Docentes	Sexo				Total
		F	%	M	%	
Primaria	22	11	50%	11	50%	100%

Fuente: elaborado por el autor

Muestra

Sabino (2020) explica que, una muestra representa una porción menor de la totalidad del grupo. En esta oportunidad el grupo examinado en esta investigación estuvo conformado por 22 individuos, de una escuela primaria de la provincia de Santa Cruz durante el año 2024.

El muestreo censal es una técnica de recolección de datos en la que se considera a toda la población como muestra, es decir, se incluyen todos los elementos disponibles del universo de estudio. Esta estrategia se utiliza cuando la población es lo suficientemente pequeña y manejable, lo que permite obtener información completa y precisa sin necesidad de seleccionar una muestra representativa (Gómez, 2021).

En este caso, se aplicó un muestreo censal porque la población estuvo compuesta por 22 docentes, un número accesible que hizo posible recolectar datos de la totalidad del grupo. Esto asegura una cobertura total y elimina el error muestral, ya que se estudió al 100% de los participantes previstos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se hizo uso del instrumento establecido de la encuesta para obtener datos relevantes de la muestra seleccionada. Este método facilita la obtención de información de los participantes, lo cual es clave para determinar el enfoque del estudio. Tamayo (2022) destaca que la recopilación de datos es un elemento esencial en cualquier investigación.

Se utilizó el cuestionario, con preguntas cerradas y estructuradas, construidas de forma lógica y metódica en función a las variables de estudio tenido en cuenta sus

dimensiones. (Hernández et al, 2022).

Para analizar la variable de estudio 1: liderazgo directivo, se elaboró un cuestionario, a partir de las siguientes dimensiones: Avance anual en el aprendizaje de los escolares de la organización educativa, Tasa anual del estudiantado de retención en la IE, cumplimiento calendario planificado de la IE, Apoyo y seguimiento de la práctica pedagógica en la IE y gestión de la convivencia escolar; en un total de 30 ítems. La confiabilidad se testó con la prueba Cronbach y obtuvo una puntuación de 0.714; además la validez fue corroborada por validación de expertos.

Además, para la evaluación de la Variable de investigación 2: Desempeño del Docente, se construyó un cuestionario de alcances de Desempeño del Docente haciendo hincapié en las siguientes dimensiones siguientes: Preparación del aprendizaje, Metodología de enseñanza para los aprendizajes, Implicación en la gestión escolar y comunitaria, Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal, efectuando un total de 28 ítems. El instrumento se comprobó como a través del Cronbach como indicador de (0.733) y su validez se sustentó en juicio de expertos.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para la elaboración y sistematización de los datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizó el programa Excel para ejecutar y elaborar la matriz de la data y elaborar los cuadros que reflejan frecuencias y los porcentajes. Por su parte, para la inferencia estadística, se puso en marcha el paquete estadístico Statistical Package for The Social Sciences, y más concretamente su versión SPSS V26 enfocada manejar y analizar la información. El SPSS V26 es de crucial importancia para saber si los datos se acogen a una distribución normal, incluyendo dimensiones y con respecto a las variables, guiándonos por la prueba de Shapiro Wilk, puesto que se tiene menos de 50 datos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se considero, primero la autorización al encargado de la comunidad educativa, con el aval del centro y su aprobación se efectuó el estudio, dentro del marco del compromiso ético, se acató las leyes de propiedad intelectual y las políticas de la universidad y de investigación. Los profesores tuvieron la libertad total para decidir si querían participar.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de medición de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,228	22	,000	,837	22	,000
Desempeño del docente	,309	22	,000	,699	22	,000

a. Corrección Lilliefors

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

Para garantizar una práctica ética, esta investigación seguirá los siguientes pasos: Inicialmente, se solicitará permiso a las autoridades pertinentes y se informará a los docentes sobre el estudio, contando con el respaldo y la aprobación clara de la institución. En concordancia con el compromiso ético, se respetarán rigurosamente las normativas sobre propiedad intelectual, así como las políticas de la universidad y las directrices de investigación. Los profesores tendrán plena autonomía para decidir si desean involucrarse.

Tabla 3

Correlación de estadístico prueba Rho del estadístico Spearman entre variables

Variables	Desempeño docente	
Liderazgo directivo	Correlación de Rho	,852
	Spearman	
	N	22

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

La asociación entre el Liderazgo Directivo y la variable del Desempeño Docente muestra un vínculo positivo elevado, alcanzando un valor de 0,852. Dicho valor se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman, ideal para datos que no siguen una distribución normal. Esto quiere decir que, al crecer una variable, la otra también muestra una tendencia al alza, con una conexión considerablemente significativa.

Tabla 4*Liderazgo directivo y la dimensión Preparación enfocada en el aprendizaje*

Correlación del estadístico de prueba Spearman		<i>Preparación enfocada en el aprendizaje</i>
<i>Liderazgo directivo</i>	Indicador de Spearman ρ	0,868**
	Sig. de prueba	0,000
	N	22

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

El $\rho = 0.868$ mostrado en la Tabla 4 representa el indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman calculado para las dos variables bajo estudio. Este número nos dice algo muy importante: Fuerte correlación positiva: Un $\rho = 0.868$ se ubica en la zona de una correlación positiva fuerte. Esto quiere decir que hay una asociación intensa y directa entre las dos variables analizadas.

Tabla 5*Liderazgo directivo y su relación con la dimensión Enseñanza enfocada en los aprendizajes*

Correlación del estadístico de prueba Spearman		<i>Enseñanza enfocada en los aprendizajes</i>
<i>Liderazgo directivo</i>	Indicador de Spearman ρ	0,872**
	Sig. de prueba	0,000
	N	22

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

El valor de $\rho = 0.872$ presentado en la Tabla 5 representa un indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman, y esto se entiende de la siguiente manera: Correlación positiva fuerte: Un valor de $\rho = 0.872$ señala una correlación positiva fuerte, indicando que hay una asociación directa de las dos variables de estudio. Cuando una variable crece, la otra también muestra una tendencia a crecer significativamente.

Tabla 6

Liderazgo directivo y su relación con la dimensión Participación de la comunidad y la escuela

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

Correlación del estadístico de prueba Spearman		<i>Participación de la comunidad y la escuela</i>
<i>Liderazgo directivo</i>	Indicador de Spearman ρ	0,852**
	Sig. de prueba	0,000
	N	22

En la Tabla 6, se observa un valor $\rho = 0.852$, resultado de la automatización del indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman. Este valor sugiere una notable asociación positiva directa entre las variables de estudio. Reflejando una tendencia similar de las mismas, es decir al implantar un liderazgo directivo sólido y eficaz promovería un mejor desempeño por parte de los docentes.

Tabla 7

Liderazgo directivo y su relación con la dimensión Desarrollo enfocado en la profesionalidad e identidad personal

Correlación del estadístico de prueba Spearman		<i>Desarrollo enfocado en la profesionalidad e identidad personal</i>
<i>Liderazgo directivo</i>	Indicador de Spearman ρ	0,821**
	Sig. de prueba	0,000
	N	22

Nota. Instrumento ejecutado para el recojo de datos

En la Tabla 7, vemos un valor de $\rho = 0.821$. Este número es el resultado de un análisis de Correlación del estadístico de prueba Spearman y revela una notable conexión efectiva. Esto quiere decir que cuando el liderazgo directivo es bueno, el desempeño de los maestros tiende a ser también óptimo. Este valor apunta a que un liderazgo más eficaz va de la mano con un mejor desempeño por parte de los docentes, mostrándonos una relación sólida y positiva entre ambos aspectos.

IV. DISCUSIÓN

Tras analizar los datos recabados sobre las variables del estudio y aplicar métodos estadísticos con SPSS, se obtuvieron conclusiones relevantes que respaldaron y confirman que los docentes son esenciales en la educación, y que las acciones y la gestión de las instituciones influyen directamente en el progreso de los alumnos. Esto indica que los educadores participan de forma activa en cuanto a la creación de un ambiente educativo el cual mejora el rendimiento estudiantil. Por lo tanto, el liderazgo directivo es vital para la transformación educativa, siendo clave para alcanzar la excelencia y un alto nivel académico.

En cuanto al objetivo general de identificar la relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento del profesorado en un centro educativo de Santa Cruz en 2024, el estudio reveló una conexión significativa entre las analizadas variables. El indicador de Correlación del estadístico de prueba Spearman ha sido de $\rho = 0,852$, mostrando una relación positiva fuerte. Este resultado es importante, con significancia inferior al 1% ($p < 0,01$), lo que apoya la validez estadística de la relación observada. En este sentido, estos hallazgos son similares a los de Castro (2021) expresó un Rho de $\rho = 0,624$ entre los compromisos estratégicos de la administración y la efectividad de la gestión estudiantil. Esta relación sugiere que una planificación administrativa clara y coherente fortalece la implementación de prácticas pedagógicas eficaces y mejora la organización institucional. De manera consistente, Aulas (2021) manifestó un valor rho de 0,852, confirmando una interacción positiva dentro del proceso de cambio educativo.

Con respecto a este enfoque, García (2020) sugiere que un directivo debe valorar a su equipo, reconociendo sus habilidades y perfiles, empoderándolos y compartiendo responsabilidades y autoridad, basándose en valores y aspectos específicos del entorno. Esto lo define como un actor esencial en la creación de una cultura organizacional sólida. Cárdenas y Gonzales (2020) sostienen que la interacción del liderazgo directivo con las prácticas educativas influye directamente en el rendimiento del profesorado, fomentando un efecto de socialización. Además, resaltan la importancia de que los docentes comprendan claramente las metas de aprendizaje y las habilidades que deben desarrollarse, impulsando cambios efectivos y lograr los resultados esperados.

Para lograr esta evolución, resulta crucial crear estrategias prácticas y bien definidas que faciliten el impulso y la materialización de iniciativas pedagógicas. Estas iniciativas deben priorizar la sencillez y una perspectiva optimista, asegurando la

congruencia entre convicciones, discurso y actos. Las determinaciones tomadas deben propiciar un entorno favorable para el aprendizaje e inspirar la calidad en el desempeño de los alumnos a través de una dedicación real y eficaz.

Asimismo, un liderazgo administrativo que se sustente en la integridad y la claridad es primordial para la solución de problemas. Rectificar y extraer lecciones de los fallos es un avance vital hacia el logro. La comprensión y el crecimiento individual son componentes clave para la convivencia, mientras que el equilibrio íntimo es el cimiento de una metamorfosis trascendente. Los valores y los principios éticos, junto con una sólida preparación técnica, son esenciales para conseguir objetivos tanto personales como colectivos.

Respecto al objetivo específico número 1, cuyo propósito es detectar el vínculo entre el liderazgo de la dirección y la disposición para el aprendizaje en un centro educativo de Santa Cruz durante 2024, los datos revelan una fuerte conexión positiva, con un indicador de Spearman de $\rho = 0,868$. Asimismo, el nivel de significancia, inferior al 1% ($p < 0,01$), confirma que esta Asociación tiene validez estadística. descartándose la hipótesis nula y dándose por buena la hipótesis de investigación, lo cual sugiere que existe un efecto positivo y directo. En relación con esto, Martínez et al. (2021) señalaron el valor alcanzado ($\rho = 0,878$). Los resultados dejan ver que el profesorado considera esencial la evaluación en todos los aspectos de su trabajo, reconociendo su función primordial en el proceso formativo.

Además, Aguado (2021) consiguió un valor de $\rho = 0,686$ entre las variables de estudio. En este marco, Ruiz y Cominetti (2021) sostienen que el liderazgo directivo se halla estrechamente ligado a las acciones de escucha activa. Esta perspectiva incentiva a los alumnos a enfocar sus energías y a aprovechar las pautas del liderazgo para lograr el éxito académico deseado. A lo largo de este proceso, tanto alumnos como profesores pueden pactar acuerdos y realizar ajustes en función de los resultados, lo que aporta una visión más completa que trasciende los objetivos iniciales. En otras palabras, el profesor ejerce un papel fundamental en la mediación.

Por otra parte, cuando el profesor emplea técnicas y establece metas enfocadas en la creación de actividades auditivas que estén en sintonía con los objetivos educativos, se refuerzan las conclusiones de Sierra (2020). Dichas conclusiones indican que la puesta en práctica de metodologías estructuradas y orientadas al desarrollo de habilidades fortalece el nexo entre el liderazgo tipo directivo y la preparación enfocada para el aprendizaje,

favoreciendo el desempeño docente de los alumnos en un ambiente colaborativo y reflexivo.

Respecto al objetivo específico número dos, cuyo propósito es precisar la conexión entre el liderazgo de gestión y la instrucción enfocada en el aprendizaje dentro de una organización educativa santacruceña durante el año 2024, se descubrió que tales habilidades se asocian de manera notoria con la enseñanza dirigida al aprendizaje. Esto revela una interacción dinámica y beneficiosa, confirmada a través del indicador de Spearman, que arroja un valor de $\rho = 0,876$, demostrando una sólida correlación favorable. Adicionalmente, el nivel de importancia alcanzado resulta ser menor al uno por ciento ($p < 0,01$), lo cual respalda estadísticamente esta relación. De igual manera, Cervantes y Castillo (2021) señalaron la existencia de vinculación muy elevada y significativa de $\rho = 0,937$, poniendo de manifiesto que una administración comprometida impacta positivamente la calidad del desempeño de los educadores.

En este marco, Faras (2019) sostiene que esta clase de habilidades se relaciona con la capacidad de las organizaciones de alumnos para promover una lectura competitiva y estratégica de su alrededor. Esto permite inferir que el liderazgo de gestión tiene un impacto fundamental en las estrategias y directrices escolares, optimizando el rendimiento de los maestros mediante la adopción y puesta en práctica de pautas transparentes, relevantes y orientadas hacia el logro de metas y propósitos específicos.

En conclusión, este tipo de liderazgo administrativo ayuda a que las instituciones académicas establezcan metas claras y definan procesos que se apliquen de forma activa y eficaz. Esto no solo robustece el desempeño de los maestros, sino que también propicia un entorno ideal para la mejora constante y un aprendizaje eficiente dentro de los centros educativos.

Respecto al objetivo específico 3, que se centra en descubrir la conexión entre el liderazgo de gestión y la colaboración en la administración escolar y comunitaria en una institución educativa de Santa Cruz en 2024, se halló, usando el indicador de Spearman, que es de $\rho = 0,852$, lo cual sugiere una fuerte relación positiva. Además, el nivel de significancia logrado es menor al 1% ($p < 0,01$), lo cual da validez estadística a esta relación. Por ende, se ha descartado hipótesis nula y por lo cual se respalda la hipótesis de estudio. De manera similar, Yunga (2021) detectó que los resultados del análisis con el indicador de Spearman revelaron una asociación positiva significativa entre el liderazgo de gestión y el desempeño docente ($\rho = 0,706$; $p = 0,00$), lo que implica que un ambiente institucional favorable va de la mano con una mejor calidad en la práctica

docente. Según Pérez (2020), el liderazgo de gestión funciona, lo cual fortalece su camino educativo, sobre todo en el área de la escritura.

Además, Urbina (2019) defiende que este tipo de liderazgo tiene una conexión directa lo cual permite a las instituciones educativas abordar de manera eficaz los retos ligados al aprendizaje y la gestión. En resumen, el liderazgo de gestión aporta de forma significativa a promover una gestión participativa en la escuela y la comunidad, fomentando un entorno educativo integral que robustece tanto las competencias individuales como colectivas dentro de la institución.

En relación con el objetivo específico 4, cuyo propósito es identificar la relación entre el liderazgo de gestión y el desarrollo de la profesionalidad e identidad personal en una institución educativa en la provincia Santa Cruz en 2024, se evidencia una correlación significativa, determinada por el indicador de Spearman de $\rho = 0,821$, lo cual revela una fuerte relación positiva. Asimismo, el nivel de significancia logrado es inferior al 1% ($p < 0,01$), lo cual refuerza la solidez de esta correlación. Estos datos se validan con los de Farfán (2020) donde, mediante el análisis estadístico, apoyado en el indicador de Spearman, se obtuvo una vinculación moderada y directa ($\rho = 0,853$) entre el liderazgo de gestión y la percepción del servicio educativo, lo cual hizo posible concluir que el ambiente organizacional influye directamente en la calidad con respecto al servicio que suele ofrecerse en las instituciones educativas.

La gestión del liderazgo es fundamental para impulsar el crecimiento tanto laboral como individual en el ámbito educativo. Esta forma de liderazgo está ligada a las acciones habituales de administración escolar, enfocadas en generar vivencias educativas valiosas que impulsen un aprendizaje eficaz fundamentado en la responsabilidad y las sensaciones positivas. Esto, a su vez, ayuda a mejorar el rendimiento y la excelencia institucional. Tal como señala Granda (2021), un bajo rendimiento del profesorado puede provocar problemas emocionales, tales como temor, inquietud y tristeza, resaltando la importancia de un liderazgo administrativo eficaz, sobre todo en momentos difíciles. En este sentido, el aprendizaje se entiende como un camino dinámico y permanente que precisa soporte y guía estratégica para potenciar los procedimientos educativos.

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación positiva y a la vez fuerte entre el liderazgo directivo y desempeño del docente de $\rho = 0,852$ con significancia que ha sido inferior al 1% ($p < 0,01$)
2. Se obtuvo que liderazgo directivo se interrelaciona considerablemente con desempeño docente en la dimensión Preparación enfocada en los aprendizajes de una institución en la provincia Santa Cruz 2024 determinada mediante el indicador de Spearman, es de $\rho = 0,868$, lo que sugiere una más que fuerte relación fuerte y positiva. Además, el nivel de significancia logrado es menor al 1% ($p < 0,01$)
3. Se determino que liderazgo directivo se interrelaciona considerablemente con desempeño docente en la dimensión Aprendizajes de los aprendizajes en una institución educativa en la provincia Santa Cruz 2024 determinada mediante el indicador de Spearman, es de $\rho = 0,872$, lo que sugiere una más que fuerte relación fuerte y positiva. Además, la significancia lograda es menor al valor del 1% ($p < 0,01$)
4. Se estableció que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con desempeño docente en la dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad en una institución educativa en la provincia Santa Cruz 2024 determinada mediante el indicador de Spearman, es de $\rho = 0,852$, lo que indica una fuerte correlación fuerte y positiva. Además, la significancia obtenida es inferior al valor del 1% ($p < 0,01$)
5. Se estableció que el Liderazgo directivo se vincula significativamente con desempeño docente en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal en una institución educativa en la provincia Santa Cruz 2024 determinada mediante el indicador de Spearman, es de $\rho = 0,821$, lo que indica una fuerte correlación fuerte y positiva. Además, la significancia obtenida es inferior al valor del 1% ($p < 0,01$)

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar un programa de capacitación continuo enfocado en fortalecer las habilidades pedagógicas y de gestión del aprendizaje de los docentes. Diseñar un sistema de seguimiento y retroalimentación para evaluar el impacto de estas capacitaciones, permitiendo ajustes según las necesidades individuales y colectivas. Incluir talleres sobre liderazgo educativo, estrategias innovadoras de enseñanza y liderazgo directivo emocional para responder a los desafíos educativos.
2. Promover que los maestros planifiquen y organicen estratégicamente los contenidos curriculares alineándolos con las metas de aprendizaje. Fomentar el uso de recursos educativos tecnológicos y metodologías activas que motiven a los estudiantes y fortalezcan sus habilidades críticas, creativas y colaborativas. Establecer metas claras y evaluables para las labores académicas, asegurando que cada docente tenga las herramientas necesarias para alcanzarlas.
3. Involucrar a los padres de los estudiantes en el proceso educativo a través de talleres y jornadas que refuercen su rol como colaboradores en el aprendizaje de sus hijos. Diseñar estrategias para que los padres apoyen las actividades estudiantiles, promoviendo hábitos de estudio y participación activa en las labores escolares. Implementar reuniones periódicas para compartir avances, metas y necesidades educativas, consolidando una comunicación efectiva entre padres, docentes y estudiantes.
4. Crear espacios donde los tutores y promotores trabajen directamente con los alumnos para reforzar los aprendizajes diarios. Implementar sistemas de mentorías o tutorías personalizadas para estudiantes con dificultades, asegurando un apoyo constante y efectivo. Promover actividades extracurriculares que complementen los aprendizajes curriculares.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, G. (2023). *Revisión de la literatura relación entre liderazgo directivo y desempeño docente*. Fundación Universitaria Grancolombiano Politécnico. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1309>
- Álamos, P., Cifuentes, O., Milicic, N., Pizarro, M., Rosas, R., Ulloa, D., & Véliz, S. (2022). Liderazgo directivo: ¿Qué pueden aportar al desempeño docente? *Estudios pedagógicos* (Valdivia), 43(1), 7–17. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052022022100001>
- Aquise, R. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente *en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18818>
- Antisoli Remolcoy, Y., Campusano Toledo, C. D., Moraga Leiva, T. M., Uberuaga Henríquez, M. J., SanMartín Cantero, D., & Tapia Gutiérrez, C. P. (2023). Vivencias socioemocionales en familias de jóvenes con Síndrome de Down en Padre Las Casas, Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(3). <https://doi.org/10.15517/aie.v19i3.38783>
- Anzelin, I., & Marín-Gutiérrez, A. (2021). Relación entre el liderazgo directivo y los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Sophia*, 16(1), 48–64. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.16v.1i.1007>
- Aristulle, P., Paoloni-Stente, P. (2023) Liderazgo directivo en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes. *Revista Educación*, 43(2), 26. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.28643>
- Bisquerra, R. (2023). *Psicopedagogía del liderazgo directivo*. Madrid: Síntesis.
- Botero, C. (2021). *Cinco Tendencias del liderazgo directivo*. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Cabarcas, D. y Contreras, Y. (2021). *Nivel de Desempeño docente y la influencia en Calidad Educativa en instituciones públicas* [Tesis de maestría pos grado, Universidad Colombia de la Costa]. <https://repositorio..cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/sequence=1&isAllowed=y>
- Camargo Muñoz, A. (2022). Breve reseña histórica del liderazgo directivo en Colombia. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 4(4). <https://doi.org/10.17561/riai.v4.n4.16>

- Chávez, María, & Olivos, M. (2021). *Gestión Educativa y Desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2021.*
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2021.pdf
- Chávez, Marian, & Oseda, D. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.*
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/692>
- Chunga, G. (2021). *al desempeño docente y su vinculación con desempeño de docentes de la I.E. “Ignacio Escudero” Sullana.*
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstreammm/handle/20.500.12676/3005/CEGED-CHU-SAA-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condor, M. del P. (2021). Liderazgo directivo y *calidad educativa en la I.E. 3063 Patricia Sánchez de Independencia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Educación Enrique Guzmán y Valle].
[https://repositorio..une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3590/TM_CE-GE_4660_C1 - Condor Maldonado Maria del Pilar .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio..une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3590/TM_CE-GE_4660_C1_-_Condor_Maldonado_Maria_del_Pilar_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortez, E. (2021). *Liderazgo Directivo y del Desempeño docente en las diversas instituciones educativas en distrito Casma 2021.*
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/854/1/018235A_M_2021.pdf
- Díaz Díaz, H. (2020). *Nuevas Tendencias y los Desafíos de Gestión Escolar.* Perú: Somos Maestros.
- Farfán. (2020). *Influencia dliderazgo directivo en servicio educativo, I.E. N° 15117 “Víctor Raúl Haya de la Torre” Piura 2020.*
https://alicia.concytec.gob.pe./vufind/Record/USPE_8abd4ef90fc3fc8f1531a25e616c62e3
- García Cabrero, B. (2022). Liderazgo-directivo, non-cognitive or “soft” skills: approximations to their evaluation. *Revista Digital Universitaria, 19(6).*
<https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2022.v19n6.a5>
- Gérouville, F. (2021) “¿Quels sont les apports de l’apprentissage des compétences sur le climat de classe et le bien-être des élèves au sein d’une classe de 3e et 4e primaire?”. Université de Liège, Liège, Belgique. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2268.2/13459>

- Gobernación del Valle del Cauca, Secretaría de Educación Departamental (2021) *Boletín Estadístico 2021*.
<https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=52265>
- Gómez Cardona, L. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 52, 174-184. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/950/1397>
- Gonzalez-Gil, F., Martín-Pastor, E. y Poy Castro, R. (2023). Liderazgo directivo: Barreras y facilitadores para el desarrollo. Un estudio desde percepción del profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(1), 243–263. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i1.9153>
- Gonzales, G. (2021). *Propuesta de Liderazgo directivo para el Fortalecimiento de competencias digitales en Docentes de la carrera de comunicaciones en una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fff68e1e-1cd1-402b-b5cd-bbb7234029/content>
- Gutiérrez, A. Buitrago, S. (2023) El liderazgo directivo en los docentes: herramientas de paz en la escuela. *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC)*. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266187008/html/>
- Guzmán, K. (2022) La comunicación empática desde la perspectiva de La educación de calidad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44759784015>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2021). *Metodología de la investigación*.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2021/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaediccion.compressed.pdf>
- Herrera Torres, L., Al-Lal Mohand, M., & Mohamed Mohand, L. (2022). Desempeño docente y autoconcepto en educación primaria. relación y análisis por género. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 3(1), 315. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v3.1000>
- Herrera, G. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. “Sagrado Corazón” de Arequipa*, 2020.

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhedigm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iqbal, J. Qureshi, N. Ashraf, M. Rasool, S. Asghar, M. (2021). The Effect of Emotional Intelligence and Academic Social Networking Sites on Academic Performance During the COVID-19 Pandemic. *Psychology Research and Behavior Management* Volume 2021:14 Pages 905—920. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S316664>
- Jiménez-Blanco, A., Sastre, S., Artola, T., & M. Alvarado, J. (2021). Liderazgo directivo y Desempeño docente: Un Modelo Evolutivo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 56(3), 129. <https://doi.org/10.21865/ridep56.3.10>
- Keshav, N. Vahabzadeh, A. Abdus-Sabur, R. Huey, K. Salisbury, J. Liu, R. Sahin, N. (2022) Longitudinal Socio-Emotional Learning Intervention for Autism via Smartglasses: Qualitative School Teacher Descriptions of Practicality, Usability, and Efficacy in General and Special Education Classroom Settings. *Education Sciences* <https://doi.org/10.3390/educsci8030107>
- Lepeley, M. (2021). *Gestión y calidad del servicio de educación: Un modelo de evaluación*. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8951>
- Liesa Orús, M., Latorre Cosculluela, C., & Vázquez Toledo, S. (2022). Habilidades sociales de niños con déficits atencionales y contextos escolares inclusivos//Social skills of children with attentional deficits and inclusive school settings. REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(2), 113. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2022.20232>
- López, J. (2021). Liderazgo directivo y *calidad de desempeño docente de la I.E. “Conchucos”*, 2021. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malca, A. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44792>
- Mamani, Y. C. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente *en profesoras de nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9700>

- Martínez, S., & Lavín, J. (2021). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Política y Gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez, J. (2023) Práctica Educativa con respecto al Aprendizaje Escolar y enfocado en el Aprendizaje de Matemáticas y Lengua Materna: lectura desde el liderazgo directivo Educativa Colegio Liceo Quial, Grado Séptimo. Universidad Autónoma Madrid. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/17050/TFLACSO-2023JAMI.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2021). Liderazgo directivo de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*. www.revistanegotium.org.ve/núm35
- Meza, L., Mamani, O. y Torres, J. (2021). *Gestión educativa factor principal del desempeño de docentes de educación básica durante el tiempo de la pandemia COVID-19, Puno-Perú* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión Juliaca].
- Mendoza. (2021). *Desempeño docente y asociación con las Competencias Científicas de los alumnos de la I.E. "Héroes de la Paz" - Surpampa – Piura, 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe./handle/20.500.12692/45878>
- MINEDU. (2022). Lineamientos y las estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. *Ministerio de la Educación. Viceministerio de la Gestión Pedagógica*. Lima, Perú:
- Minedu. (2022). *Planeamiento estratégico y Gestión en Instituciones educativas*.
<http://www.minedu.gob.pe./pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Murillo, P. (2021). *Las percepciones del clima escolar por directivos y alumnado mediante el empleo de "redes semánticas naturales". Su importancia en la gestión de los centros educativos*. *Revista de Educación*.
<https://www.redalyc.org./pdf/1735/173524998006.pdf>
- Ramírez, G. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la I.E. Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito Tarapoto, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe./bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%c3%adrez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosario, A. (2020). *El liderazgo directivo y desempeño docente, distrito Puente Piedra [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Marcos]*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>

- Salazar, W. (2021). *Aplicación Web y la eficiencia de la gestión en la I.E.P. Mundo Mejor de Chimbote* [Tesis ingeniería pre grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147/salazar_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tirado, R. (2022). *Estudio de gestión de la convivencia*. http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio_de_la_gestion_de_la_convivencia.pdf?sequence=2
- Unesco. (2020). *Financiamiento y la efectiva gestión de la educación en América Latina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13065/S046463_es.pdf?sequence=1
- Unesco. (2022). *Informe de la Comisión internacional sobre la Educación*. México. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230033>
- Unesco. (2020). *Informe sobre calidad educativa*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa
- Valdez, R. (2021). *Contribuciones de Comunidad Profesional de Aprendizaje en el Desarrollo Profesional y Gestión Escolar de Directivos de la institución*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello]. https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/bitstream/handle/123456789/20234/ZENTREGAR_ROSARIO_VALDEZ-8-12-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilca, H. y Mamani, W. (2020). *Los siete hábitos que practican los niños con desempeño docente alto en Puno: análisis con el contexto y tipo de la gestión*. http://www.scielo.oeg.pe/scielo.php?script=sci_earttext&pide=S2219-71682020000100005
- Zoa, S. Gilar, R. (2022). Estudio de los efectos a largo plazo de un Programa de Fomento del liderazgo directivo en Educación Infantil. En J. Gázquez et al. *Investigación en el ámbito escolar: Un acercamiento multidimensional a las variables psicológicas y educativas Volumen II* (pp. 11 -20). ASUNIVEP.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: LIDERAZGO DE CLASE DIRECTIVA Y EL RENDIMIENTO DEL EDUCADOR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ 2024			
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué vinculación existe entre el liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024?	H ₁ Existe una vinculación significativa entre el liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 H ₀ No existe una vinculación significativa entre el liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024. Variables Variable 1: Liderazgo de clase directiva Variable 2: Rendimiento del educador	Objetivo general: Determinar la vinculación existe entre el liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Objetivos específicos Identificar la vinculación entre el progreso anual de los aprendizajes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Identificar la vinculación entre la retención anual de estudiantes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024	Tipo de investigación según alcance o profundidad del conocimiento es correlacional Diseño de investigación - No experimental (no hay manipulación de las variables) Unidad de análisis Los docentes de primaria en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Población 22 docentes en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024
Problemas específicos	Hipótesis específicas		

¿Qué vinculación existe entre el progreso anual de los aprendizajes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024? ¿Qué vinculación existe entre la retención anual de estudiantes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024? ¿Qué vinculación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024?	Existe vinculación significativa entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024. Existe vinculación significativa entre la dimensión retención anual de estudiantes del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Existe vinculación significativa entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Existe vinculación significativa entre la dimensión acompañamiento y monitoreo de	Identificar la vinculación entre el cumplimiento de la calendarización planificada del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Identificar la vinculación entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Identificar la vinculación entre la gestión de la convivencia escolar y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024	Muestra: 22 docentes en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Muestra no probabilística 22 docentes en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Técnicas e instrumentos Encuesta - cuestionario Enfoque Cuantitativo
---	---	---	---

Cruz 2024? ¿Qué vinculación existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024? ¿Qué vinculación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024?	la práctica pedagógica del liderazgo de clase directiva y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 Existe vinculación significativa entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el rendimiento del educador en una I.E. en la provincia de Santa Cruz 2024 .		
---	---	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición	Escala de medición
Liderazgo directivo	Minedu (2021) indica que este liderazgo está estrechamente relacionado con las estrategias de gestión que son fundamentales para la obtención de un buen nivel de aprendizaje del alumnado. En un liderazgo los compromisos suelen articularse a través de las métricas de manera fácil, las cuales son verificables acerca de la institución educativa (IE), importante para la intervención con respecto a toma de decisiones.	Se ha elaborado un instrumento para la medición de cinco dimensiones, para ello se basa en el uso de un cuestionario de aplicación empleando la escala de Likert distribuido acorde en las cinco dimensiones que conforman de 30 ítems valoradas de acuerdo a los indicadores del fenómeno de estudio.	Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	• Conoce los resultados de los aprendizajes de los estudiantes • Emplea estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes • Realiza la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	1,2,3,4,8,6	Cuestionario	Ordinal
			Retención anual de estudiantes en la II.EE	• Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes • Aplica estrategias de retención anual de los estudiantes • Conoce cuanto Inicia y culmina la cantidad de los estudiantes	7,8,9,10,11,12		
			Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE	• Realiza la planificación curricular. • Diseña las sesiones de aprendizajes contextualizados • Cuenta con calendarización pertinente a la realidad	13,14,15,16,17,18		

			Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE Gestión de la convivencia escolar	• Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque crítico creativo • El director realiza acompañamiento permanente de mejora • Identifica los docentes su desempeño eficiente en su labor pedagógica. • Promueve la convivencia armónica • Se preocupa por una convivencia social.	19,20,21,22,23,24 25,26,27,28,29,30		
	Vásquez (2009)		Preparación enfocada para un buen	Diseña un adecuado trabajo pedagógico a través de la planificación en cuanto al	1,2,3,4,8,6,7		

Desempeño docente	considera que el desempeño del educador es el reflejo del rendimiento laboral que ejerce en la institución. es un elemento clave de la política educativa del país. Esta está determinada para poder llegar al nivel docente que se prevé para el Marco de Desempeño Docente (MDD), favoreciendo que se produzcan progresos en el aprendizaje.	Según el Minedu (2021), de acuerdo cuatro dimensiones reflejados en un cuestionario integrado por 28 ítems, usando una escala ordinal donde se articulan en cuanto a los indicadores estipulados.	aprendizaje	currículo.			Ordinal
	Enseñanza adaptada a los aprendizajes		Conduce la enseñanza pedagógica tomando en cuenta el contexto y condiciones.	8,9,10,11,12,13,14,15,16	Cuestionario Escala Likert Nunca Casi Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre		
	Participación de la comunidad		Se gestiona los ambientes educativos para un adecuado proceso de la enseñanza	17,18,19,20,21,22			
			Desarrollo de identidad y profesionalidad	Reflexiona y analiza la práctica docente	23,24,25,26,27,28		

Anexo 3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones: Proceda a marcar con un “X” en cada ítem, tomando en cuenta las alternativas que se describen en la siguiente escala:

Nivel de cumplimiento del liderazgo directivo		
Inicio	Requiere de una mayor identificación con los objetivos y compromiso para conseguir el aprendizaje significativo en los estudiantes	1
Proceso	Logra el liderazgo directivo que se esperaba, pero aún falta mayor compromiso y buena toma de decisiones.	2
Logro previsto	Se evidencia el logro de liderazgo reflejado en los estudiantes	3
Logro destacado	Se consigue el logro del total del liderazgo directivo y el desarrollo potencial de los estudiantes	4

Ord	Dimensión / Ítems	Valoración			
		4	3	2	1
Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E					
01	Las actividades que están establecidas se encuentran adaptadas a los estipulados lineamientos.				
02	Se hace hincapié en los propósitos institucionales para alcanzar una notoria efectividad del nivel de aprendizaje en base a los estipulados establecidos.				
03	Se realiza una autoevaluación en base a los hallazgos obtenidos con las estrategias educativas nuevas.				
04	Se genera acciones que contribuyan a la mejora continua para alcanzar a los resultados generados en la institución.				
05	Se suele planificar todo tipo de evaluaciones para conseguir resultados				
06	Se promueve la participación equitativa y se suele informar de manera oportuna el cronograma y los principios de evaluación.				
Retención anual de estudiantes de la I.E					
07	Suele realizar y promover el registro de horario y la asistencia diaria.				
08	Se establecen oportunamente reglas para una mejor convivencia estudiantil, de tal manera que se fortalece los valores que están referidos a la asistencia, puntualidad y a la participación activa.				
09	Se suelen realizar de una manera eficiente el seguimiento de la participación y rendimiento de los estudiantes.				
10	Se organiza grupos de trabajo para la identificación de causas de la deserción escolar, para fines específicos de prevención.				
11	Organizar reuniones pertinentemente con los padres de familia, con el propósito de que se sientan involucrados en la educación para sus hijos.				
12	Se están realizando talleres y dinámicas grupales para mejorar el liderazgo.				

Cumplimiento de la calendarización planificada				
13	Se suele participar de forma activa para cada una de las actividades de la institución.			
14	Se lidera de manera adecuada en cuanto a la participación de los padres de familia.			
15	Se realiza oportunamente una planificación de la institución.			
16	Se ejecutan eficientemente las actividades programadas para la mejora de la institución.			
17	Se suele dar una participación de toda la comunidad educativa en las actividades institucionales.			
18	Se lidera notoriamente las jornadas académicas para mejora de la institución.			
Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.				
19	Se asume con una debida responsabilidad el sistema de monitoreo.			
20	Se suele valorar el acompañamiento del docente con el propósito de incrementar el rendimiento académico.			
21	Se suele compartir aprendizaje y los avances de los mismos con sus pares			
22	Se fomenta que los docentes participen de capacitaciones institucionales.			
23	Valora considerablemente las recomendaciones de los que monitorean los aprendizajes.			
24	Se debe actuar y reflexionar en base a las recomendaciones para una buena mejora institucional.			
Gestión de convivencia escolar				
25	Suele promover la participación para cumplir normas de convivencia en toda la institución.			
26	Se plantean de forma eficiente las normas de convivencia a partir del interés que reflejan los alumnos.			
27	Se planifican reuniones que sean mensuales con la asociación de padres			
28	Se fomenta la generación de espacios para la participación de alumnos y de los mismos padres.			
29	Se suele capacitar a los docentes para la atención adecuada en situaciones de violencia estudiantil			
30	Se desarrolla sistemas de seguimiento a raíz de grupos enfocados en la prevención de casos de manifestaciones de violencia.			

Cuestionario de desempeño docente

El instrumento tiene por finalidad medir el desempeño de los docentes en una institución en la de Santa Cruz 2024. Por lo que se pide leer detalladamente cada ítem y marcar con un X en la alternativa que considere la adecuada, en base a las siguientes opciones:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = Algunas veces
- 4 = Casi Siempre
- 5 = Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE		OPCIONES DE RESPUESTA				
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOSESTUDIANTES		1	2	3	4	5
Nº	Conocer					
1	El docente reconoce oportunamente los estilos de aprendizaje del estudiantado.					
2	El docente suele proponer metodologías pertinentes para conseguir un significativo aprendizaje en sus aprendices.					
3	El docente suele tener en cuenta las particularidades de los alumnos para elaborar el programa curricular.					
Nº	Planifica	1	2	3	4	5
4	Suele mostrar liderazgo directivo para una adecuada organización del desarrollo de clases.					
5	El docente suele orientar de forma eficiente los contenidos expuestos en clase con los alumnos.					
6	La programación de las sesiones de clase está orientadas a los objetivos institucionales.					
7	Los docentes suelen hacer selección de metodologías educativas en base a las necesidades de los alumnos.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
Nº	Estrategias					
8	Los docentes suelen aplicar metodologías de enseñanza en base a la heterogeneidad de los alumnos.					
9	Se suele incentivar a los alumnos en el propósito de generar innovaciones para la comprensión mejor de los temas.					
10	Se utiliza estrategias educativas para la resolución de conflictos de forma asertiva en los alumnos.					
Nº	Enseñanza	1	2	3	4	5
11	El docente suele estimular a los alumnos para la superación de las diversas dificultades del nivel de aprendizaje.					
12	El docente ejerce una comunicación activa haciendo uso del lenguaje sencillo.					
13	El docente emplea materiales concretos en pleno desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					

Nº	Evaluación de aprendizajes	1	2	3	4	5
14	El docente suele reflexionar sus sesiones en base a las necesidades de aspecto social que requieren los alumnos					
15	Se suele evaluar de forma constante en base a los propósitos institucionales.					
16	Los docentes refuerzan la evaluación formativa para resolver las dificultades de los alumnos.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
Nº	Mejora del PEI					
17	Los docentes participan activamente en elaborar el plan estratégico de la institución.					
18	Se suele ejecutar los equipos planificados para los proyectos establecidos en la institución.					
19	Los docentes suelen involucrar innovadores proyectos para la mejora de la comunidad.					
Nº	Respeto y colaboración					
20	El docente fomenta el apoyo familiar que contribuya al aprendizaje de los alumnos.					
21	Los docentes suelen integrar los recursos que disponen con las prácticas para la enseñanza cultural.					
22	Suele utilizar talleres enfocados a los padres de familia para conseguir nivel alto de los alumnos.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
Nº	Experiencia docente					
23	Los docentes participan en capacitaciones para mejorar el nivel de aprendizaje en los diversos cursos.					
24	El docente suele participar en círculos donde se manifiesten experiencias para mejorar la pedagogía.					
25	Los docentes suelen aplicar los conocimientos esperados en las capacitaciones para un mejor desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
Nº	Ética y respeto	1	2	3	4	5
26	Los docentes suelen ejercer la práctica profesional con responsabilidad, justicia y honestidad.					
27	Los docentes suelen inspirar respeto dado su adecuada conducta profesional.					
28	El docente tiene en cuenta los principios éticos en la enseñanza.					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Liderazgo directivo								
Autor y año:	Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera								
Objetivo del instrumento:	Medir la variable Liderazgo directivo								
Usuarios:	Docentes en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024								
Forma de aplicación:	Individual								
Validez:	La validez de los instrumentos ha sido ejecutada por expertos que valorarán la precisión de cada ítem. <table> <tr> <th>Nombre de los expertos</th><th>Opinión</th></tr> <tr> <td>Mg. Quispe Burgos Lener Javier</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Campos Guillén Rocío</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda</td><td>Aplicable</td></tr> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable	Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable	Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda	Aplicable
Nombre de los expertos	Opinión								
Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable								
Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable								
Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda	Aplicable								
Confiabilidad:	<table> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr> <tr> <td>,714</td><td>30</td></tr> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	,714	30		
Estadísticas de fiabilidad									
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,714	30								

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Desempeño docente								
Autor y año:	Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera								
Objetivo del instrumento:	Medir la variable Desempeño docente								
Usuarios:	Docentes en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024								
Forma de aplicación:	Individual								
Validez:	La validez de los instrumentos ha sido ejecutada por expertos que valorarán la precisión de cada ítem. <table> <tr> <th>Nombre de los expertos</th><th>Opinión</th></tr> <tr> <td>Mg. Quispe Burgos Lener Javier</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Campos Guillén Rocío</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda</td><td>Aplicable</td></tr> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable	Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable	Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda	Aplicable
Nombre de los expertos	Opinión								
Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable								
Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable								
Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda	Aplicable								
Confiabilidad:	<table> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr> <tr> <td>,733</td><td>28</td></tr> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	,733	28		
Estadísticas de fiabilidad									
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,733	28								

Anexo 5: Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Liderazgo directivo
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

DNI 40 

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Campos Guillén Rocío

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Leles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

COLEGIATURA: 0642247

DNI: 45875155



Firma

Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Quispe Burgos Lener Javier

Presente.-

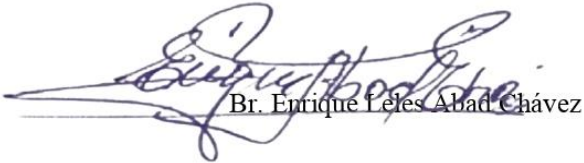
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

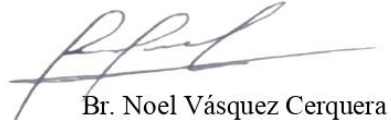
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Leles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Liderazgo directivo

1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera

Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz
2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

DNI 45875155 Teléfono 974366417

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 18903445



Firma
Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. Para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título:

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Leles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Desempeño docente

1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera

1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.88, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

DNI 18903445 Teléfono 945311585

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocío

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 40149905



Firma

Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Campos Guillén Rocío

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

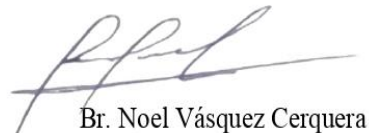
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Liles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Desempeño docente
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

DNI



CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

COLEGIATURA: 0642247

DNI: 45875155



Firma

Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Quispe Burgos Lener Javier

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Leles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Desempeño docente

1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera

1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.87, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

Teléfono 974366417

DNI 45875155

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 18903445



Firma

Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

Trujillo, 1 de agosto de 2024

Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

Presente.-

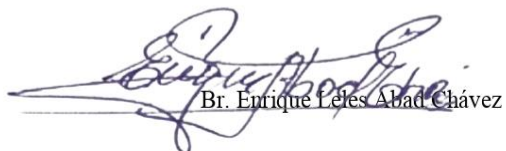
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. estudiante/egresado del Programa de maestría en de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

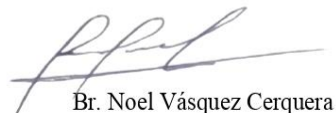
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Enrique Leles Abad Chávez



Br. Noel Vásquez Cerquera

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Liderazgo directivo

1.4. Autor del instrumento: Br. Enrique Leles Abad Chávez y Br. Noel Vásquez Cerquera

1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Santa Cruz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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 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: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.83, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto de 2024

DNI 18903445 Teléfono 945311585

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocío

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 40149905

Firma

Fecha: 1/8/2024

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

En la presente investigación se ha desarrollado una prueba piloto con 20 trabajadores con el propósito de evaluar la confiabilidad del Cuestionario de Liderazgo Directivo, obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.714	.768	30

Se ha evidenciado una confiabilidad global del instrumento que señala un coeficiente de 0.714, lo que demuestra un alto nivel de confiabilidad y se sustenta que el instrumento que evalúa la empatía es confiable.

Asimismo, en la investigación se ha desarrollado una prueba piloto con 20 trabajadores con el propósito de evaluar la confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente, obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.733	.710	28

Se ha evidenciado una confiabilidad global del instrumento que señala un coeficiente de 0.733, lo que demuestra un alto nivel de confiabilidad y se sustenta que el instrumento que evalúa el desarrollo personal es confiable.

A continuación, se presenta el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada ítem del instrumento Cuestionario de Liderazgo Directivo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	118.93	109.210	.266	.704
P2	118.60	112.257	.252	.707
P3	120.20	108.029	.247	.705
P4	118.33	111.952	.531	.703
P5	119.20	110.314	.324	.702
P6	118.73	114.210	.063	.715
P7	119.13	110.695	.196	.708
P8	119.60	104.829	.507	.689
P9	118.27	114.352	.291	.710
P10	119.40	115.257	-.006	.719
P11	119.13	106.981	.452	.694
P12	119.60	107.971	.222	.707
P13	118.60	110.829	.360	.702
P14	120.20	102.600	.399	.692
P15	118.67	112.524	.137	.711
P16	118.47	111.267	.471	.702
P17	120.73	107.067	.270	.703
P18	120.00	104.857	.393	.694
P19	118.73	109.342	.275	.703
P20	108.87	110.552	.280	.704
P21	120.87	102.124	.404	.691
P22	120.60	107.616	.206	.709
P23	119.53	109.981	.226	.706
P24	119.27	106.781	-.083	.726
P25	121.47	108.981	.254	.704
P26	120.33	108.238	.187	.711
P27	119.33	116.524	-.073	.726
P28	120.20	109.886	.161	.712
P29	118.53	114.410	.132	.711
P30	121.20	118.314	-.140	.736

A continuación, se presenta el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada ítem del instrumento Cuestionario de Desempeño Docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	54.07	16.924	.457	.708
P2	53.80	19.743	.050	.748
P3	54.20	18.029	.331	.724
P4	54.33	18.952	.121	.748
P5	54.27	18.210	.302	.727
P6	54.53	14.552	.564	.690
P7	54.33	15.524	.551	.693
P8	53.87	18.838	.223	.734
P9	54.40	14.829	.776	.661
P10	54.27	17.352	.472	.709
P11	53.73	19.638	.533	.735
P12	53.87	19.981	.523	.747
P13	58.53	16.552	.313	.706
P14	60.33	12.238	.436	.689
P15	57.80	19.886	.363	.701
P16	54.20	18.029	.331	.724
P17	54.33	18.952	.121	.748
P18	54.27	18.210	.302	.727
P19	54.53	14.552	.564	.690
P20	54.33	15.524	.551	.693
P21	53.87	18.838	.223	.734
P22	54.40	14.829	.776	.661
P23	54.27	17.352	.472	.709
P24	53.73	19.638	.233	.735
P25	53.87	19.981	.023	.747
P26	58.53	16.552	.313	.706
P27	50.33	18.238	.436	.689
P28	58.80	18.886	.363	.701

Anexo 7: Carta de presentación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 10 de setiembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1276-2024/UCT-EPG-D

Lic. Hinner Sánchez Paz
IEP "CHANCAY BAÑOS"

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 **Noel Vasquez Cerquera**, identificado con DNI N° **40048508**, y **Enrique Leles Abad Chavez**, identificado con DNI N° **22725469**, 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 EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ, 2024**

Le presento a **Noel Vasquez Cerquera** y **Enrique Leles Abad Chavez** 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,

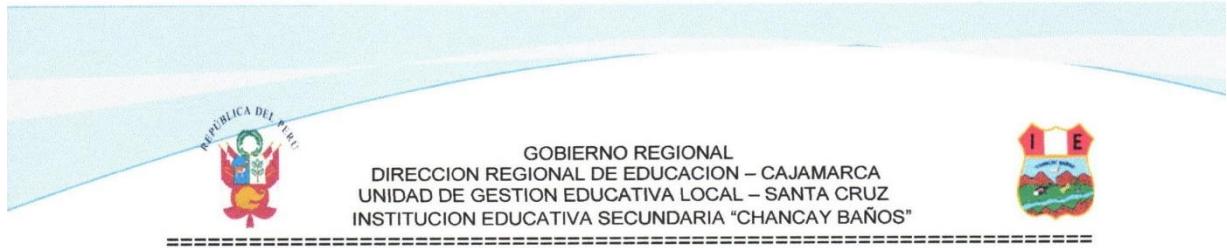
Dr. Jorge Luis Brenes Echebío
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chancay Baños, 17 de Setiembre del 2024

Oficio N°. 035-2024-GR-DRECAJ/UGEL-SC/DIES-CHB

Señor DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POS GRADOUNIVERSIDAD
CATOLICA DE TRUJILLO "BENEDICTO XVI"
CIUDAD
Asunto: Comunico Aceptación de Aplicación de su Instrumento de Investigación
Ref. Carta de Presentación N°1276-2024/UCT.EPG-D

Por intermedio del presente me dirijo a Ud. para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, mediante el presente autorizo al Docente Noel Vásquez Cerquera identificado DNI 40048508 y Enrique Leles Abad Chávez con DNI 22725469 para realizar la aplicación de su instrumento de investigación en la Institución Educativa "Chancay Baños"

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente


Lic. Hipólito Sánchez Paz
DIRECTOR
I.E.S. CHANCAY BAÑOS

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nicol Vázquez Carguara; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con liderazgo directivo y acompañante docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Eli Renán Merino Menor

FIRMA:


27422859

Fecha: 14 / 07 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Noel Vásquez Casquesa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con liderazgo Directivo y Responsabilidad Docente

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Isaias Torres Carranza

FIRMA:


44208381

Fecha: 14 / 02 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nod Vásquez Cervera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Liderazgo proactivo y desempeño docente"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Sara Sánchez Melián

FIRMA: [Firma]
77323744

Fecha: 14 / 07 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nael Vázquez Casquero; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Cristóbal Flores Villanueva

FIRMA:

[Firma]
D.M. 2811365

Fecha: 14 / 07 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Noel Vázquez Carquera; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Liderazgo Directivo y Responsabilidad Docente

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Nurimarla Elizabeth Samaniego Sánchez

FIRMA:


DNI 28105790

Fecha: 14 / 07 / 2024

Anexo 10: Reporte de Turnitin



Anexo 11: Reporte de escritura de Inteligencia Artificial

Enrique Leles Abad Chávez

ABAD CHÁVEZ ENRIQUE LELES - VÁSQUEZ CERQUERA NOEL



PROYECTOS 24



GESTIÓN DE LA GRADUACIÓN 25



POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3301815407

Fecha de entrega

24 jul 2025, 11:23 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 jul 2025, 11:27 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Abad_Chávez_Enrique_Leles_TURNITIN.docx

Tamaño de archivo

10.3 MB

88 Páginas

13.818 Palabras

80.374 Caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

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

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar texto que podría haberse creado con una herramienta de IA generativa. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (existe la posibilidad de identificar erróneamente texto humano como generado con IA y probablemente generado como texto creado por humanos), por lo que no debería usarse como la única prueba para tomar acciones adversas contra un estudiante. Se necesita mayor escrutinio y criterio humano junto con la aplicación de la organización de las políticas académicas específicas de la institución para determinar si se ha incurrido en alguna mala conducta académica.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje mostrado en el informe de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina si un texto se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje grande.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores a 20 %, que no aparecen en informes, tienen una mayor probabilidad de falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el informe (*%).

El porcentaje de escritura de IA no debe ser el fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes y/o usarlo para examinar el ejercicio enviado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo solo procesa el texto calificado en el formato de escritura de formato largo. La escritura de formato largo significa que los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados del envío y el porcentaje mostrado.

